



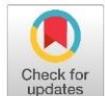
Perlindungan Hak Asasi Manusia Pekerja Migran Di Qatar Terhadap Sistem Kafala Berdasarkan Konvensi International Labour Organization Nomor 143 Tahun 1975 Tentang Pekerja Migran

Azarya Gerry Likumahua^{1*}, Arman Anwar², Richard Marsillio Waas³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

: azaryalikumahua@gmail.com

: 10.47268/tatohi.v3i4.1796



Info Artikel

Keywords:

Migrant Workers; Human Rights; ILO Convention; Kafala System.

Kata Kunci:

Pekerja Migran; HAM; Konvensi ILO; Sistem Kafala.

Abstract

Introduction: Migrant workers have human rights that must be respected and protected.

Purposes of the Research: This paper aims to find out and analyze the regulations on the protection of the human rights of migrant workers in terms of ILO Convention Number 143 of 1975 concerning migrant workers and to find out and analyze the kafala system in Qatar contrary to ILO Convention Number 143 of 1975 concerning migrant workers.

Methods of the Research: The method used is a normative juridical research method using a case approach and a statutory approach

Results of the Research: The results of the study show that the ILO Convention 143 of 1975 concerning Migrant Workers has guaranteed the respect and protection of the human rights of migrant workers, while the Kafala system is based on the Qatar Constitution which is based on Islamic sharia law where the legal relationship between the employer (insurer) and the worker (insured) must be mutually agreed upon. in the contract (agreement) in the principle of trust (sponsorship) imbued with the spirit of religiosity, but in practice its implementation has been misused by employers and companies for the benefit of their personal gain so that they are no longer trustworthy in carrying out their responsibilities as stipulated in the Kafalah system. The Kafala system needs to be reviewed and evaluated by the Government of Qatar so that in its application it is no longer misused. Meanwhile, the ILO needs to provide a firm response to the occurrence of human rights violations of migrant workers in Qatar so that they do not happen again in the future.

Abstrak

Latar Belakang: Pekerja migran mempunyai hak-hak asasi yang harus dihormati dan dilindungi.

Tujuan Penelitian: Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan tentang perlindungan HAM pekerja migran yang ditinjau dari Konvensi ILO Nomor 143 Tahun 1975 tentang pekerja migran dan untuk mengetahui dan menganalisis sistem kafala di Qatar bertentangan dengan Konvensi ILO Nomor 143 Tahun 1975 tentang pekerja migran.

Metode Penelitian: Metode yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan kasus dan pendekatan undang-undang

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konvensi ILO 143 Tahun 1975 tentang Pekerja Migran telah menjamin penghormatan dan

perlindungan HAM pekerja migran, sedangkan sistem Kafala didasarkan pada Konstitusi Qatar yang berlandaskan pada hukum syariat Islam dimana hubungan hukum antara majikan (penanggung) dengan pekerja (tertanggung) harus disepakati bersama dalam akad (perjanjian) dalam prinsip amanah (sponsorship) yang dijiwai semangat religiusitas, namun dalam praktik penerapannya telah disalahgunakan oleh majikan dan perusahaan demi kepentingan keuntungan pribadi mereka sehingga mereka tidak lagi amanah dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagaimana disyariatkan dalam system Kafalah. Sistem Kafala perlu ditinjau kembali dan dievaluasi oleh Pemerintah Qatar agar dalam penerapannya tidak lagi disalahgunakan. Sementara itu, ILO perlu memberikan respon tegas atas terjadinya pelanggaran HAM pekerja migrant di Qatar agar tidak terulang lagi dimasa datang.

1. Pendahuluan

Migrasi adalah suatu kegiatan berpindah-pindah tempat dari satu tempat ke tempat lain yang dilakukan secara individual maupun kelompok dengan berbagai tujuan tertentu untuk mencapai kesejahteraan bagi kehidupan pribadi maupun kelompok. Perpindahan yang dilakukan bukan saja terjadi di dalam wilayah negara tetapi juga terjadi di luar wilayah negaranya¹. Migrasi yang terjadi terus-menerus merupakan bagian yang sudah melekat dengan kehidupan setiap manusia karena kebutuhan dan keinginan untuk bebas bergerak kemana saja sehingga membuat manusia ingin mencapai kehidupan yang terbaik pada bidang tertentu untuk kehidupannya dan keturunannya². Sejarah mencatat bahwa migrasi telah dilakukan sejak ratusan tahun yang diawali oleh pemerintahan kolonial bangsa Eropa. Kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah kolonial ini merupakan kebutuhan mereka akan tenaga kerja untuk membantu dalam bidang-bidang tertentu. Fenomena migrasi tenaga kerja di masa sekarang ini telah berkembang menjadi suatu ladang pekerjaan yang telah dikelola secara profesional³.

Migrasi yang terjadi sekarang ini tentunya semakin berkembang yang dimana terdapat berbagai macam alasan dari setiap individu atau kelompok untuk melakukan migrasi. Terdapat berbagai alasan untuk bermigrasi seperti bekerja dan berkunjung ke tempat lain. Migrasi yang terjadi bukan semata-mata hanya bekerja dan berpergian saja tetapi migrasi juga dapat terjadi karena adanya suatu masalah yang terjadi di tempat asal mereka yang tidak bisa dikendalikan mereka. Contohnya seperti perang, bencana alam, keamanan hidup yang tidak bisa dijamin dan perlindungan hak-hak kebebasan dasar⁴. Migrasi perburuhan merupakan suatu istilah yang menggambarkan suatu pergerakan yang dilakukan seseorang dari tempat asalnya ke tempat lain dengan tujuan untuk bekerja atau menemukan pekerjaan yang biasa disebut sebagai pekerja migran. Pekerja migran terbagi atas pekerja migran kontrak kurang terampil, semi-terampil dan sangat terampil. Negara-negara asal para pekerja migran biasa disebut sebagai negara pengirim sedangkan negara yang menjadi tujuan disebut sebagai negara penerima. Menurut *International labour organization* (ILO) pekerja migran didefinisikan sebagai seseorang yang melakukan

¹ Alan Boulton, *Hak-Hak Pekerja Migran (Buku Pedoman) Organisasi Perburuhan Internasional*, 2006, Jakarta, h. 13.

² Wahyudi, dkk, *Evaluasi Pelayanan Migrasi Ketenagakerjaan antara aturan dan pelaksanaan*. Jaringan Buruh Migran, 2018, Jakarta Selatan, h. 1.

³ https://Eprints.Uns.Ac.Id/39297/1/S251408006_Pendahuluan.Pdf, *Pengertian Migran*, 2022.

⁴ *Ibid*, h. 13.

perpindah dari tempat asalnya ke tempat tujuan untuk bekerja atau di pekerjakan oleh seseorang yang berada di negara tujuannya⁵.

Migrasi secara global dapat berkontribusi pada kesejahteraan migran dan komunitasnya. Migrasi juga berpotensi memberikan sumbangan pada pembangunan berkelanjutan, baik di negara asal maupun negara tujuan. Sebaliknya, migrasi bisa menjadi ancaman jika tidak dikelola dengan baik. Isu tentang migrasi yang disajikan sepotong-sepotong dan tidak akurat, juga dapat membelah masyarakat dan membangkitkan debat panas. Jika isu migrasi gagal dikelola dengan baik maka dapat mengarah pada pelebelan negatif, sehingga akan timbul rasa perbedaan antar orang maupun kelompok. Tentunya peran media sangat penting untuk berkontribusi pada wacana publik yang berakar pada fakta dan mencakup semua kompleksitas migrasi internasional. Media terbukti telah berkontribusi dalam membentuk visi bersama tentang isu migrasi⁶.

Bekerja merupakan salah satu bentuk hak asasi manusia. Hal ini sesuai dengan ketentuan *Declaration Universal of Human Right* (DUHAM) yang secara umum menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan. Sedangkan landasan hak setiap orang untuk melakukan migrasi termaksud dalam pasal 13 (1) "Setiap orang berhak atas kebebasan bergerak dan berdiam di dalam batas-batas setiap negara". Jaminan mengenai hak-hak dasar tersebut merupakan jaminan yang diberikan PBB, bersifat universal internasional. Mobilitas pekerja lintas batas merupakan bentuk hak untuk bekerja dan kebebasan untuk berpindah tempat yang dijamin oleh negara. Konteks lintas batas bagi pekerja tetap menjadi tanggung jawab negara. Tanggung jawab negara dalam hukum internasional merujuk pada pertanggung jawaban, yaitu satu negara terhadap yang lain akan ketidaktaatannya memenuhi kewajiban yang ditentukan oleh sistem hukum internasional⁷. Pengembangan diri adalah keinginan manusia pada umumnya. Jika setiap orang bisa dengan bebas memakai kemampuannya dan menikmati hasil kerjanya, maka kemajuan sosial akan tetap terus berjalan. Proses ini merupakan asal-usul dari hak milik. Tetapi manusia juga bisa hidup dan memuaskan hasratnya dengan merebut dan mengonsumsi produk-produk hasil kerja orang lain. Secara alamiah, manusia cenderung ingin menghindari rasa sakit dan bekerja pada dirinya sendiri adalah rasa sakit sehingga manusia dapat melakukan perampasan ketika itu merupakan hal yang lebih mudah ketimbang ia bekerja⁸. Negara yang menjadi tujuan dari para pekerja migran untuk berkerja merupakan tempat dimana mereka sering berada dalam situasi diskriminasi, peminggiran atau kerentanan dua kali lipat, tiga kali lipat bahkan lebih, karena ada anggapan bahwa mereka itu orang asing dibandingkan dengan warga negara. Perbedaan gender perempuan dengan laki-laki juga sangat mempengaruhi, karena memiliki karakteristik-karakteristik seperti bahasa, budaya, suku atau agama yang berbeda dari warga negara dan lebih penting lagi, karena jenis pekerjaan yang biasanya mereka lakukan.

Pentingnya bagi para peserta pengembangan dan pembuat kebijakan untuk lebih menyadari peran yang dimainkan dalam migrasi perburuhan dan isu-isu yang ditimbulkan

⁵ *Ibid*, h. 14.

⁶ International Organization for Migration, & United Nations, *Membuat Narasi Migrasi Panduan Praktis Meliputi Migrasi Berstandar Etika Untuk Profesional Media*, h. 1.

⁷ Devi Rahayu, Nunuk Nuswardani, Zuhairah Ariff Abd Ghadas, *Perlindungan Hak Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Pandemi: Berbasis Kebutuhan*, Scopindo Media Pustaka, 2021, Surabaya, h. 14.

⁸ Frederic Bastiat, *The Law*, 1849.

sehingga mereka mendapatkan perhatian khusus karena jenis pekerjaan yang mereka lakukan biasanya juga merupakan pekerjaan yang dimana sering terjadi eksploitasi. Mereka juga harus memastikan bahwa aspek-aspek gender migrasi perburuhan harus di utamakan kedalam kebijakan-kebijakan terkait, yang dikembangkan baik di negara asal maupun di negara tujuan⁹.

Standar-standar pekerja migran secara regional dan internasional tidak banyak membedakan pekerja migran sementara dengan yang lain dalam hal memperoleh hak pekerjaan dan kehidupan sosial mereka yang penting. Perbedaan tersebut juga tidak ditemukan dalam legislasi nasional. Masalahnya sering kali terletak pada tidak adanya ketentuan yang eksplisit dalam hukum nasional yang berkaitan dengan perlindungan pekerja migran dan tidak dimasukkan kedalam kategori-kategori rentan¹⁰. Sebagai seorang pekerja/buruh migran yang adalah manusia tentunya mereka juga mempunyai hak-hak mendasar yaitu hak asasi manusia (HAM). Hak asasi manusia merupakan istilah yang timbul karena adanya rasa kemanusiaan dalam diri setiap individu manusia dengan mengakui dan menghormati sifat tertentu yang dimiliki masing-masing¹¹. Pada dasarnya hak asasi manusia sudah ada bersamaan dengan adanya manusia itu sendiri. Karena itu membicarakan sejarah hak asasi manusia, berarti membicarakan sejarah kehidupan manusia sejak pertama kali, yaitu sejak penciptaan sampai sekarang ini. Hukum HAM telah menjadi suatu norma yang diterima didalam masyarakat kotemporer internasional. Prinsip-prinsipnya secara luas telah diakui dan semakin memperoleh legitimasi politik di banyak negara.¹² Kehadiran instrumen hukum international dan hukum nasional tidaklah berarti sebagai awal ataupun final dari sejarah HAM. HAM harus dipertahankan dan diperjuangkan sampai batas maksimal. Perjuangan ini terus berlanjut sampai kehidupan manusia menemukan titik keseimbangan¹³. Pelanggaran hak asasi manusia merupakan ancaman besar terhadap perdamaian, keamanan dan stabilitas suatu negara. Pelanggaran HAM juga sebagai suatu pelanggaran terhadap kewajiban negara yang lahir dari instrumen-instrumen internasional hak asasi manusia. Negara yang melakukan pelanggaran terhadap kewajibannya itu dapat dilakukan baik dengan perbuatannya sendiri maupun oleh karena kelalaiannya sendiri. Dalam rumusan yang lain, pelanggaran hak asasi manusia adalah tindakan atau kelalaian oleh negara terhadap norma yang belum dipidana dalam hukum pidana nasional tetapi merupakan norma hak asasi manusia yang diakui secara internasional¹⁴.

The Covenant of the League of Nations yang mendirikan Liga Bangsa-Bangsa (LBB) dan berlaku sebagai konstitusi organisasi tersebut, tidak memuat ketentuan umum tentang HAM. Namun demikian, terdapat dua pasal dari *Covenant* tersebut yang merupakan ketentuan yang penting dalam perkembangan hukum HAM internasional. Pasal 22 dan 23 *Covenant* sangat erat hubungannya dengan HAM, karena menekankan pentingnya kondisi

⁹ *Ibid*, h. 24.

¹⁰ *Ibid*, h. 31.

¹¹ M. Ya'kub A. Kadir. *Hak Asasi Manusia (Ham) Dalam Hukum Internasional Dan Nasional*. Jurnal Kanun, 2009, No. 48.

¹² Arman Anwar. Penerapan Bioteknologi Rekayasa Genetika Dibidang Medis Ditinjau Dari Perspektif Filsafat Pancasila, HAM dan Hukum Kesehatan di Indonesia. *Jurnal Sasi Vol*, 17(4), 2010.

¹³ *Ibid*, h. 2.

¹⁴ Philip Alston, Franz Magnis-suseno, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, 2008, Yogyakarta, h. 68.

yang adil dan manusiawi bagi buruh pria, wanita dan anak-anak. Pasal ini pun mendasari pembentukan ILO yang masih menjalankan fungsinya hingga sekarang dan merupakan badan khusus PBB. Hak-hak pekerja/buruh migran merupakan hak-hak yang diberikan kepada pekerja migran berdasarkan kenyataan bahwa mereka adalah manusia. Yang hak-hak ini disediakan oleh Negara-negara pengirim dan negara-negara tujuan. Oleh karena itu, pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan, dan melindungi hak-hak ini¹⁵. Sejumlah instrumen hak asasi manusia internasional bagi pekerja migran dan anggota keluarga mereka yang telah dipromosikan untuk diadopsi dan diimplementasikan. Instrumen-instrumen yang relevan dari *International Labour Organization* dan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang telah diberlakukan untuk secara umum dan khusus melindungi para pekerja migran dari diskriminasi, eksploitasi dan kekerasan, serta memberikan perlindungan hak untuk anggota keluarga mereka¹⁶.

International Labour Organization mempunyai tugas untuk memberikan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi yang merdeka, setara, aman dan bermartabat. Tujuan utama ialah untuk mempromosikan hak-hak kerja, memperluas kesempatan kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial, dan memperkuat dialog dalam menangani berbagai masalah terkait dengan dunia kerja. Seperti dengan isi pada deklarasi Philadelphia, yaitu pekerja bukanlah barang untuk diperdagangkan dan menetapkan HAM juga hak ekonomi dengan prinsip dasarnya bahwa kemiskinan bukanlah bagian dari kesejahteraan dunia¹⁷. Oleh karena itu, *International Labour Organization* mempunyai kewajiban untuk menjaga dan melindungi hak-hak asasi manusia bagi buruh migran. Sesuai dengan isi Konvensi ILO tentang Pekerja Migran (Ketentuan-Ketentuan Tambahan), 1975 (No. 143) pada pasal ke-1 yang berbunyi "Setiap anggota untuk mana konvensi ini berlaku, harus menghormati hak-hak asasi manusia mendasar dari semua pekerja migran"¹⁸.

Qatar merupakan salah satu negara yang sudah sangat lama bergabung dengan ILO sejak tahun 1972 dan sudah meratifikasi beberapa konvensinya. Meskipun sudah lama bergabung dengan ILO, tetapi di masa sekarang ini terdapat salah satu perbincangan hangat di dunia internasional mengenai topik permasalahan terhadap sistem perburuhan yang sedang terjadi di Qatar, yaitu soal kasus persiapan *FIFA World Cup 2022* yang akan diselenggarakan di Qatar. Perbincangan yang dibahas, yaitu mengenai Pelanggaran HAM terhadap pekerja migran yang bekerja untuk *event* akbar tersebut contohnya pada kasus meninggalnya 6.500 para pekerja migran yang bekerja pada konstruksi bangun yang akan digunakan untuk menunjang pelaksanaan piala dunia di Qatar tersebut. Para pekerja yang dikabarkan meninggal itu di karena mereka bekerja tidak mengenal batas waktu dan tidak adanya jam istirahat yang baik bagi mereka sehingga mereka yang bekerja terkesan seperti memaksakan diri. Menurut informasi yang dihimpun dari *Amnesty International* Kematian mereka itu dikabarkan secara alamiah seperti mengalami sesak nafas dan serangan jantung.

¹⁵ *Ibid*, h. 31.

¹⁶ *Ibid*, h. 32.

¹⁷ [Http://Repository.Umy.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/18995/7.%20bab%20iii.Pdf?Sequence=7&Isallowed=Y](http://Repository.Umy.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/18995/7.%20bab%20iii.Pdf?Sequence=7&Isallowed=Y), Bab II Ilo (International Labour Organization) Sebagai Organisasi Internasional Dengan Fokus Ketenagakerjaan), 2022.

¹⁸ Konvensi 143 tentang Pekerja Migran (Ketentuan Tambahan), 1975 h. 8.

Sistem kafala merupakan salah satu sistem yang mengatur tentang pekerja migran dengan majikannya (*sponsorship*). Sistem kafala ini mulai muncul pada tahun 1950-an, yaitu awalnya berada di negara-negara Timur Tengah yang digunakan untuk mengawasi buruh migran. Penerapan sistem kafala di setiap negara berbeda-beda. Menurut istilahnya, kafala adalah upaya untuk menyatukan tanggung jawab penjamin kepada orang yang dijamin dalam suatu perjanjian untuk menunaikan hak wajib, baik di waktu itu atau waktu yang akan datang. Pada prakteknya sistem kafala ini mengatur setiap pekerja migran yang dimana hidupnya bergantung pada majikannya (*sponsorship*) atau posisi para pekerja migran berada di bawah majikan, yang akan bertanggung jawab atas visa dan status hukum mereka.

2. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah yuridis normatif atau doktrinal dengan tipenya bersifat deskriptif analitis yang memberikan penjelasan tentang sistematis aturan yang mengatur suatu kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antara peraturan, menjelaskan daerah kesulitan dan memprediksi pembangunan masa depan. Pada penelitian ini digunakan 2 pendekatan yaitu pendekatan Undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Penelitian ini juga menggunakan Sumber dan bahan hukum yaitu bahan hukum primer, sekunder dan tersier dengan teknik pengumpulan bahan hukum melalui studi kepustakaan yang kemudian dianalisis secara kualitatif dan dibahas guna menjawab isi permasalahan penelitian ini dan akhir dari penelitian ini akan kesimpulan yang disertai dengan saran.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Pengaturan Tentang Perlindungan Hak Asasi Manusia Pekerja Migran Menurut Konvensi International Labour Organization Nomor 143 Tahun 1975 Tentang Pekerja Migran

Hak asasi manusia merupakan suatu anugerah dari Tuhan yang diberikan kepada makhluk hidup ciptaanya. Hak asasi manusia sudah melekat pada diri manusia sejak manusia itu ada dan merupakan hak yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan setiap individu manusia juga tidak dapat dikaitkan dengan kekuasaan atau hal-hal lainnya karena akan memberikan dampak buruk bagi martabat hidup individu manusia tersebut. Sri Soemantri Martosoewignjo menyatakan bahwa HAM adalah hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia secara kodrati dan universal sebagai karunia Tuhan Yang Maha Esa dan berfungsi menjaga integritas keberadaannya yang tidak boleh diabaikan, dikurangi atau dirampas oleh siapapun, meliputi hak untuk hidup, hak untuk melangsungkan keturunan, hak pengembangan diri, hak keadilan hak kemerdekaan, hak keamanan dan hak kesejahteraan¹⁹. Walaupun demikian, bukan berarti hak asasi manusia dapat dilakukan secara mutlak tanpa memikirkan dan melihat hak asasi orang lain yang dapat mengakibatkan terjadinya pelanggaran hak asasi manusia. Bagi setiap manusia memperjuangkan hak sendiri merupakan suatu keharusan tetapi jika dilakukan tanpa memperhatikan hak asasi orang lain maka tindakan tersebut dianggap tidak manusiawi. Hak asasi manusia dipercayai memiliki sifat yang universal. Bersifat universal berarti tidak

¹⁹ Martosoewignjo, S.S "Refleksi HAM di Indonesia", *Makalah Penataran Hukum Human dan Hukum HAM*. UGM-ICRC. Yogyakarta, 1998, h. 12.

mengenal batas, ruang dan waktu, sehingga diterjemahkan dalam berbagai produk hukum internasional sebagai suatu kewajiban setiap negara untuk dapat melindungi dan menegakan nilai-nilai kemanusiaan.

Pada prinsipnya hak asasi manusia tidak dapat dicabut. Hak asasi manusia juga tidak dapat dibagi-bagi, saling berhubungan dan saling bergantung. Setiap negara bertanggung jawab untuk menerapkan hak asasi manusia dengan kewajibannya untuk menghormati, melindungi dan memenuhi hak asasi manusia, termasuk mencegah dan menindaklanjuti pelanggaran yang dilakukan swasta. Dalam terminologi modern, hak asasi manusia dapat digolongkan menjadi hak sipil politik yang berkenaan dengan kebebasan sipil seperti hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa dan kebebasan untuk berpendapat. Adapun hak ekonomi, sosial dan budaya yang berkaitan dengan akses ke barang publik (hak memperoleh pendidikan, hak atas kesehatan, atau hak atas perumahan).

Dari sudut pandang hukum internasional, hak asasi manusia dapat dibatasi atau dikurangi dengan syarat-syarat tertentu. Pembatasan biasanya harus ditentukan oleh hukum, memiliki tujuan yang sah dan diperlukan dalam suatu masyarakat demokratis. Sementara itu, pengurangan hanya dapat dilakukan dalam keadaan darurat yang mengancam kehidupan bangsa dan pecahnya perang pun belum mencukupi syarat ini. Selama perang, hukum kemanusiaan internasional berlaku sebagai *lex specialis*. Walaupun seperti begitu, sejumlah hak tetap tidak boleh dikesampingkan dalam keadaan apapun, seperti hak untuk bebas dari perbudakan maupun penyiksaan.

Masyarakat kuno tidak mengenal hak asasi manusia yang bersifat universal seperti halnya pada masyarakat modern. Wacana hak asasi manusia yang sebenarnya adalah hak kodrati yang dikembangkan pada abad pencerahan, kemudian mempengaruhi wacana politik selama masa revolusi amerika dan prancis. Hak asasi manusia modern muncul pada abad ke-20, setelah dirumuskannya pernyataan umum tentang hak-hak asasi manusia dalam *Declaration Universal of Human Right* (DUHAM) tahun 1948 di Prancis. Setelah itu hak asasi manusia berkembang sampai menjadi kode etik yang diterima dan ditegakkan secara global. Pelaksanaan yang dilakukan secara global diawasi oleh Dewan Hak Asasi Manusia PBB dan badan-badan traktat PBB seperti komite hak asasi manusia, ekonomi, sosial dan budaya. Pada tingkat regional ditegakkan oleh pengadilan hak asasi manusia eropa, pengadilan hak asasi manusia antar-amerika, pengadilan hak asasi manusia dan pengadilan hak asasi manusia penduduk afrika.

Negara-negara barat yang menganut demokrasi liberal menginginkan penekanan terhadap hak sipil dan hak politik, sedangkan untuk negara-negara marxisme menekankan pada hak-hak kelompok atau hak kolektif yang bersifat ekonomi dan sosial, sehingga pada tahun 1966 dibuatkan *International Convention on Civil and Political Right* (ICCPR) dan *International Convention on Economic Social and Cultural Right* (ICESCR). Pada tahun 1976 kedua konvensi ini mempunyai kekuatan yang mengikat terhadap setiap anggota PBB dengan beberapa rincian sebagai berikut:

1. *International Convention on Civil and Political Right* (ICCPR)
 - a) Hak untuk hidup
 - b) Pelarangan penyiksaan
 - c) Pelarangan perlakuan tidak manusiawi dan merendahkan
 - d) Pelarangan perbudakan

- e) Kebebasan berpikir dan beragama
 - f) Kebebasan berkumpul
 - g) Kebebasan berekspresi
2. *International Convention on Economic, Social and Cultural Right (ICESCR)*
- a) Hak untuk bekerja dalam kondisi adil
 - b) Hak untuk mendapatkan perlindungan social dan standar hidup yang pantas
 - c) Hak untuk mendapatkan pendidikan
 - d) Hak untuk mendapatkan jaminan social

Setelah kedua konvensi ini disepakati, maka timbul banyak inspirasi sehingga melahirkan beberapa konvensi mengenai hak asasi manusia. Lahirnya instrumen hak asasi manusia tersebut tidak lain untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak asasi manusia.

Buruh migran yang berada di negara tujuan posisi mereka umumnya berada pada semua sektor ekonomi. Mereka memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi baik bagi negara asal (*home state*) maupun negara tempat mereka bekerja (*host state*)²⁰. Jumlah para buruh migran di seluruh dunia akan terus meningkat dengan sangat cepat selama negara asalnya tidak mampu untuk memberi serta menyediakan lapangan pekerjaan dengan upah yang layak bagi mereka. Sementara itu, di negara lain atau negara penerima para buruh tersedia berbagai jenis pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi dari pada di negara pengirim atau negara asal buruh migran.

Tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka untuk harus bekerja, mereka juga tentunya ingin diberlakukan secara baik dan juga mereka diberikan jaminan perlindungan yang layak. Perlindungan kepada setiap tenaga kerja juga merupakan suatu upaya untuk menciptakan kondisi yang baik untuk mereka dapat melaksanakan hak dan kewajibannya demi keberlangsungan sistem hubungan kerja. Imam Soepomo, menyatakan bahwa²¹: “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.”

Menurut Imam Soepomo perlindungan tenaga kerja terbagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja terhadap bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila pekerja yang tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan dalam berkerja, kebebasan untuk berserikat bagi pekerja dan hak untuk berorganisasi.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Regulasi untuk mengatur dan melindungi para buruh migran ada pada konvensi atau perjanjian internasional yang merupakan sumber utama hukum internasional. Konvensi atau perjanjian yang dibuat dapat berbentuk bilateral maupun multilateral²². Jika berbicara

²⁰ Koesrianti, “Kewajiban Negara Pengirim dan Negara Penerima atas perlindungan pekerja Migran”, dalam *Jurnal Diplomasi*, Vol 2 No 1, Maret 2010. h. 20

²¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan*, penerbit Djambatan, Jakarta, 1987. h. 78

²² Boer Mauna, *Hukum Internasional Pengertian Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*, Alumni, Bandung, 2015, h. 9.

tentang tenaga kerja migran tingkat global berarti mengacu pada konvensi dan perjanjian-perjanjian internasional, seperti konvensi internasional mengenai perlindungan hak-hak pekerja migran dan anggota keluarganya tahun 1990, *Declaration Universal of Human Right* (DUHAM) dan konvensi *International Labour Organization* (ILO) tentang migrasi tenaga kerja tahun 1949 (No.97) yang dimana konvensi ini mempunyai tujuan untuk mengatur kondisi dimana perburuhan terjadi dan memberi perlindungan khusus bagi pekerja yang berada dalam kondisi sangat rentan karena bekerja di luar negaranya dan jauh dari hukum negaranya, selain itu konvensi ILO tentang pekerja migran tahun 1975 (No.143) tujuan dari konvensi ini untuk melihat kondisi migrasi dalam situasi yang disalahgunakan dan peningkatan kesetaraan peluang dan perlakuan bagi pekerja migran dengan memperhatikan hak-hak yang dimiliki pekerja migran seperti hak asasi manusia. Bagi para pekerja migran, yang menjadi payung hukum bagi mereka yang bekerja lintas negara merupakan konvensi internasional yang dikeluarkan PBB, melalui badan tripartitnya yaitu *International Labour Organization*.

Pada tingkat internasional payung hukum yang mengatur perlindungan pekerja migran ada di dalam konvensi internasional mengenai perlindungan hak semua pekerja migran dan anggota keluarga mereka. Konvensi ini dideklarasikan di New York pada tanggal 18 desember 1990 dan diberlakukan sebagai hukum pada tanggal 1 juli 2003. Konvensi yang disahkan oleh majelis umum PBB melalui resolusi No. 45/158 ini awalnya merupakan inisiatif negara-negara asal pekerja migran untuk membentuk suatu standar perlindungan dengan spesifik. Konvensi ini merupakan hasil kajian, dialog dan perdebatan mendalam antara dua sisi pemikiran, baik yang mewakili kepentingan negara asal pekerja migran maupun negara tujuan.

3.2. Sistem Kafala Di Qatar

3.2.1. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Menurut International Labour Organization

International Labour Organization (ILO) didirikan pada tahun 1919, sebagai tujuan dari perjanjian Versailles yang mengakhiri perang dunia pertama, dengan keyakinan bahwa perdamaian yang universal dan abadi hanya dapat dicapai bila didasari keadilan sosial. Para pendiri ILO berkomitmen untuk memberikan kondisi kerja yang meniadakan serta memerangi ketidakadilan, kemiskinan dan penderitaan. ILO diberi mandat untuk mewujudkan kondisi dunia kerja yang terbaik secara global melalui dialog sosial dan tripartisme terhadap nilai-nilai yang universal dari kebebasan, martabat manusia, keamanan dan non diskriminasi. ILO memiliki misi mempromosikan keadilan sosial serta menghargai dan mengakui hak-hak asasi manusia dan buruh secara internasional, meneruskan misi para pendirinya bahwa perdamaian buruh sangat penting untuk kemakmuran.

Terdapat empat kunci yang diusahkan ILO untuk mencapai tujuannya yaitu:

- 1) Mempromosikan dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja.
- 2) Menciptakan kesempatan yang lebih besar bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.
- 3) Meningkatkan cakupan dan keefektifan perlindungan sosial untuk semua.
- 4) Memperkuat tripartisme dan dialog sosial.

Terkait dengan dunia kerja khususnya pekerja migran lintas negara, organisasi buruh dunia ILO dibawah naungan PBB sangat konsen untuk melindungi para tenaga kerja buruh migran seperti telah tertera dalam konvensi dengan empat butir diatas. Sehingga setiap negara anggota PBB sebagai negara pihak karena telah meratifikasi adalah wajib bertanggung jawab atas nama seluruh komunitas dunia negara-negara beradab sesuai prinsip-prinsip hukum negara masing-masing disertai dengan mentaati dan menerapkan prinsip universal juga menerapkan yurisdiksi ekstrateritorial. Terdapat pula program-program yang menjadi fokus ILO merupakan bentuk perlindungan hukum bagi para pekerja migran. Prioritas utama dirancang untuk memusatkan dan mengintegrasikan setiap kegiatan-kegiatan, sehingga dampak dan jangkauan program dapat dimaksimalkan. Program-program yang menjadi bentuk perlindungan antara lain:

1) Pekerjaan yang Layak

Pekerjaan merupakan salah satu aspek terpenting dalam kehidupan manusia untuk dapat tercapainya kesejahteraan manusia. Dari pekerjaan dilakukan akan memberikan penghasilan dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Selain memberikan penghasilan, pekerjaan juga membuka jalan menuju perbaikan ekonomi dan sosial yang pada akhirnya akan memperkuat kehidupan individu, keluarga dan masyarakat. Pekerjaan yang layak merupakan suatu harapan yang diinginkan oleh setiap manusia. Dari pekerjaan yang layak tersebut akan memberikan peluang bagi para pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang produktif dan memperoleh penghasilan yang adil, mendapatkan keamanan di tempat kerja dan perlindungan sosial untuk keluarga mereka. Pekerjaan yang layak juga untuk pengembangan pribadi dan integrasi sosial, serta kebebasan yang diberi kepada masyarakat dalam menyampaikan kekhawatiran mereka untuk berorganisasi dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka. Pekerjaan yang layak tentunya membutuhkan adanya kesetaraan peluang dan perlakuan bagi para pekerja yang bekerja baik perempuan maupun laki-laki.

Apabila perempuan dan laki-laki mempunyai akses atas pekerjaan yang layak, maka mereka dapat memberikan pemasukan yang besar kepada integrasi perekonomian internasional yang semakin meningkat. Dengan memperluas peluang untuk memperoleh pekerjaan yang layak kepada masyarakat yang lebih luas merupakan suatu elemen yang sangat penting dalam menciptakan globalisasi yang lebih jujur dan adil²³.

2) Menciptakan Dunia Global

Pada tahun 2004 *International Labour Organization* (ILO) dalam perannya untuk mempromosikan strateginya dalam menciptakan globalisasi yang adil didukung oleh laporan Komisi Dunia tentang Dimensi Sosial dari Globalisasi. Faktor yang mendorong pekerjaan yang layak telah melibatkan ILO, untuk mengintegrasikan apa yang dilakukan di tingkat internasional, regional, nasional maupun lokal. Dalam mengundang pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk bersama-sama menyusun peraturan tenaga kerja, mengawasi pelaksanaannya, meningkatkan kesadaran, serta menyusun kebijakan dan merencanakan programnya, ILO ingin memastikan bahwa upayanya didasari pada kebutuhan para pekerja perempuan dan laki-laki. Dibawah naungan PBB, ILO bekerja secara aktif dengan

23

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098256.pdf. Sekilas tentang *International Labour Organization*, h. 4.

lembaga-lembaga multilateral lainnya dalam mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung terciptanya peluang kerja yang layak sebagai titik penting dari upaya untuk mengurangi dan menuntaskan kemiskinan²⁴.

3) Dialog Sosial

Tugas ILO didasari pada pentingnya menjalin kerjasama antara pemerintah dengan organisasi pengusaha dan serikat pekerja dalam mendorong pertumbuhan sosial dan ekonomi. Dialog antara pemerintah dengan kedua mitra sosial ini akan mempromosikan pembentukan konsensus dan keterlibatan demokratis mereka yang memainkan peran penting di dunia kerja. Dialog sosial ini diartikan sebagai perundingan atau saling bertukar pikiran antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Dialog sosial dapat mencakup hubungan antara pekerja dengan pihak manajemen perusahaan ataupun tanpa keterlibatan langsung pemerintah. Dialog sosial merupakan sarana yang efektif dan bersifat fleksibel, yang memungkinkan pemerintah dengan organisasi pengusaha dan serikat pekerja mengatur perubahan yang ada untuk mencapai target ekonomi dan sosial yang selalu berubah-ubah serta memperbaiki administrasi ketenagakerjaan. Dalam mendukung dan memberdayakan organisasi pengusaha dan serikat pekerja, ILO membantu menciptakan kondisi yang mendukung dialog yang efektif dengan pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja²⁵.

4) Kebebasan Berserikat

Setiap pekerja dan pengusaha mempunyai hak untuk membentuk dan bergabung dalam organisasi-organisasi yang menjadi pilihan mereka dan merupakan bagian terpadu dari masyarakat yang bebas dan terbuka. Hal tersebut merupakan kebebasan sipil yang mendasar dan berfungsi sebagai pembangunan pertumbuhan sosial dan ekonomi. Hak ini adalah suatu pengakuan yang efektif atas hak untuk melakukan perundingan bersama. Keberadaan serikat pekerja dan organisasi pengusaha yang mandiri merupakan pondasi untuk membangun struktur tripartitnya ILO dan keterlibatan mereka dalam program dan kebijakan ILO akan memperkuat kebebasan berserikat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Mulai dari memberikan saran kepada pemerintah tentang undang-undang ketenagakerjaan hingga menyediakan fasilitas pendidikan dan pelatihan bagi serikat pekerja dan kelompok pengusaha. ILO secara aktif terlibat dalam upaya mempromosikan kebebasan berserikat sehingga pada tahun 1951 dibentuk kebebasan berserikat oleh Komite ILO untuk meneliti pelanggaran atas hak-hak pekerja dan pengusaha dalam berorganisasi. Komite ini memeriksa lebih dari 2.000 kasus terjadi, termasuk dugaan pembunuhan, penghilangan, serangan secara fisik, penahanan dan pengasingan secara paksa terhadap pengurus serikat pekerja. Komite ini bersifat tripartit dan menangani keluhan-keluhan di negara-negara anggota ILO baik yang sudah maupun belum meratifikasi konvensi ILO tentang kebebasan berserikat. Melalui Komite tentang Kebebasan Berserikat serta mekanisme pengawasan lainnya, ILO seringkali membela hak-hak serikat pekerja dan organisasi pengusaha. Dalam banyak kasus, organisasi-organisasi ini memainkan peran penting dalam pelaksanaan transformasi demokrasi di negara mereka²⁶.

5) Penghapusan Kerja Paksa

²⁴ *Ibid*, h. 5.

²⁵ *Ibid*, h. 6.

²⁶ *Ibid*, h. 7.

Diperkirakan ada sedikitnya 12 juta orang di seluruh dunia yang menjadi korban kerja paksa. Dari angka ini, sekitar 10 juta orang dieksploitasi melalui kerja paksa di sektor perekonomian swasta dan bukan dipaksa secara langsung oleh negara. ILO memperkirakan keuntungan tahunan sebesar US\$32 milyar diperoleh melalui kerja paksa. Ada beberapa bentuk kerja paksa, termasuk jeratan hutang, perdagangan manusia dan bentuk-bentuk perbudakan modern lainnya. Korban yang paling rentan adalah perempuan dan anak perempuan yang dipaksa masuk ke dalam lembah prostitusi, kaum pendatang yang terjerat hutang dan bengkel kerja di mana pekerjanya mendapat upah rendah atau pekerja perkebunan yang dipaksa terus bekerja melalui praktek ilegal dengan upah rendah ataupun tanpa bayaran sama sekali. ILO berupaya menanggulangi masalah pada kondisi kerja yang tidak layak, yang mendorong munculnya program aksi khusus untuk kerja paksa dan menjalin kerjasama dengan para pekerja, pengusaha, masyarakat madani serta organisasi internasional lainnya. Langkah ini mencakup tindakan pencegahan termasuk proyek-proyek perbaikan mata pencaharian di negara-negara asal korban perdagangan manusia serta dukungan terhadap mereka yang berhasil dibebaskan. Program ini meliputi keuangan mikro, peluang pelatihan dan akses terhadap pendidikan. ILO pun tengah mendesak disusunnya perundangan nasional yang efektif serta mekanisme penegakkan hukum yang lebih kuat, seperti sanksi hukum dan tuntutan terhadap mereka yang mengeksploitasi para korban kerja paksa. Dengan meningkatkan kesadaran masyarakat, ILO berupaya memusatkan perhatiannya pada masalah pelanggaran HAM dan hak-hak pekerja²⁷.

6) Penghapusan Pekerja Anak

Ada lebih dari 200 juta anak yang bekerja di seluruh dunia dan sebagian besar dari mereka bekerja penuh waktu. Mereka telah kehilangan hak-hak mereka untuk memperoleh pendidikan yang memadai, kesehatan yang baik dan kebebasan. 126 juta dari mereka atau seperdua belas anak-anak di seluruh dunia terekspos bentuk-bentuk pekerjaan berbahaya untuk anak, mulai dari membahayakan fisik, mental dan moral mereka selama 15 tahun terakhir ini, dunia telah menyaksikan bahwa pekerja anak merupakan masalah sosial, ekonomi dan kemanusiaan yang sangat mendesak. Dewasa ini, jumlah pekerja anak berkurang secara global dan apabila kecenderungan ini terus berlangsung, bentuk-bentuk terburuk pekerjaan untuk anak dapat dihapus dalam waktu yang cepat. Hal ini merupakan dampak langsung dari gerakan internasional yang efektif dalam menghapus pekerjaan untuk anak. Gerakan ini tercermin dari banyaknya negara yang meratifikasi Konvensi ILO tentang bentuk-bentuk terburuk pekerjaan untuk anak. Diadopsi pada tahun 1999 konvensi ini telah diratifikasi oleh 90 negara anggota ILO yang berjumlah 181. Demikian pula dengan Konvensi ILO tentang usia minimum yang diadopsi oleh tahun 1973. ILO telah menjadi penggerak utama di balik kemajuan ini. Program Internasional untuk Penghapusan Pekerja Anak (IPEC) yang diluncurkan tahun 1992, kini mencakup beragam kegiatan di lebih dari 80 negara. Seperti aspek-aspek lainnya dari pekerjaan yang layak, penghapusan pekerja anak merupakan masalah pembangunan dan HAM. Kebijakan dan program ILO bertujuan untuk memastikan anak-anak memperoleh pendidikan dan pelatihan yang mereka perlukan untuk menjadi orang dewasa yang produktif dalam pekerjaan yang layak²⁸.

7) Masalah Diskriminasi

²⁷ *Ibid*, h. 10.

²⁸ *Ibid*, h. 11.

Diskriminasi telah terjadi dalam dunia kerja yang menimpa ratusan juta manusia. Selain melanggar HAM, diskriminasi berdampak pada sosial dan ekonomi yang lebih luas. Diskriminasi yang terjadi akan menghambat peluang seseorang, sehingga menyia-nyaiakan kemampuannya yang dibutuhkan dalam memajukan perekonomian dan mengakibatkan timbulnya ketegangan sosial dan ketidakadilan. Untuk mempromosikan pekerjaan yang layak tentunya diskriminasi merupakan bagian penting yang harus dihapuskan dan diperangi. Persoalan yang terkait dengan diskriminasi tercermin pada semua lingkup kerja ILO. Dengan telah mempromosikan kebebasan berserikat, misalnya ILO berusaha mencegah diskriminasi terhadap anggota dan pengurus serikat pekerja. Program untuk memerangi kerja paksa dan pekerja anak meliputi upaya membantu anak-anak dan perempuan yang terjerumus dalam lembah prostitusi ataupun kekerasan terhadap pekerja rumah tangga. Non-diskriminasi adalah prinsip utama dalam Kaidah ILO tentang HIV/AIDS dan Dunia Kerja. Panduan-panduan ILO tentang undang-undang ketenagakerjaan mencakup pengaturan tentang diskriminasi. Disamping itu, kesetaraan gender juga terpadu dalam semua kegiatan ILO. Ini mencerminkan beragam dan berlarutnya masalah yang dihadapi perempuan di pasar kerja. Kaum perempuan masih memperoleh upah yang lebih kecil dibandingkan laki-laki, sehingga perempuan mendominasi jenis-jenis pekerjaan dengan upah rendah dan kurang terlindungi serta menjadi mayoritas pekerja di sektor pekerjaan informal yang bersifat tidak tetap dan tanpa upah. Untuk itu, ILO berupaya memperluas peluang kerja untuk perempuan, memperbaiki kondisi kerja serta menghapus diskriminasi gender. ILO mendorong kewirausahaan perempuan melalui penyediaan bantuan, pengembangan usaha, pelatihan, keuangan mikro dan dokumentasi praktik-praktik yang baik. ILO pun membantu organisasi-organisasi pekerja dalam mempertahankan dan memperluas hak-hak perempuandi tempat kerja serta mempromosikan peran mereka dalam serikat pekerja dan masyarakat secara umum²⁹.

3.2.2. Analisis Terhadap Sistem Kafala Menurut Konvensi International Labour Organization

Sistem kafala merupakan salah satu sistem yang digunakan untuk mengawasi buruh migran yang pada umumnya bekerja sebagai tukang bangunan dan pembantu rumah tangga. Sistem kafala ini dianut oleh negara-negara *Gulf Cooperation Council* (GCC) sejak tahun 1950an. Meskipun sistem kafala dianut oleh negara-negara yang berada di wilayah GCC, tetapi di setiap negara penerapannya dilakukan berbeda-beda. Sistem kafala mewajibkan setiap tenaga kerja yang datang untuk bekerja harus mempunyai majikan (*Sponsorship*) terlebih dahulu sebelum ia bekerja. Karena dari *Sponsorship* inilah yang akan menentukan atau memberikan jenis pekerjaan apa yang akan dikerjakan mereka dan bertanggung jawab terhadap visa dan status hukum mereka. Jika diartikan dalam bahasa Arab kafala yaitu *Al-kafalah* merupakan suatu bentuk jaminan yang diberikan oleh penanggung (*kafil*) kepada pihak ketiga yang memenuhi kewajiban pihak kedua atau yang ditanggung. Di dalam pengertian yang lain kafala juga berarti mengalihkan tanggung jawab orang lain sebagai penjamin.³⁰

Menurut syariah, kafala adalah suatu tindak penggabungan tanggungan antara orang yang menanggung dengan tanggungan penanggung utama terkait tuntutan yang

²⁹ *Ibid*, h. 12.

³⁰ Dimyauudin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008, h.247

berhubungan dengan jiwa, hutang, barang, atau pekerjaan. Kafala terlaksana dengan adanya penanggung, penanggung utama, pihak yang ditanggung haknya, dan tanggungan. Penanggung atau disebut *kafil* adalah orang yang berkomitmen untuk melaksanakan tanggungan. Untuk menjadi *kafil* tentunya harus *baligh* (dewasa), berakal sehat, memiliki kewenangan secara leluasa dalam menggunakan hartanya dan ridha terhadap tindak penanggungnya. Penanggung utama adalah orang yang berhutang, yaitu pihak tertanggung. Sebagai pihak yang tertanggung juga harus *baligh*, berakal sehat, kehadirannya, tidak pula keridhaannya terkait penanggung, tetapi penanggung boleh dilakukan terhadap anak kecil yang belum *baligh*, orang gila, dan orang yang sedang tidak berada ditempat. Tetapi pihak penanggung tidak boleh menuntut baik siapapun yang ditanggungnya, jika dia telah menunaikan tanggungannya tapi tindakannya itu dianggap sebagai perbuatan sukarela, kecuali dalam kasus jika penanggungan dilakukan terhadap anak kecil yang diperlakukan untuk melakukan perdagangan, dan perdagangannya itu atas perintahnya.³¹

Dibawah naungan sistem kafala, status dari para pekerja migran terikat dengan majikan atau *sponsorship* (*kafil*) sesuai dengan hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak yang telah disepakati bersama didalam akad (kontrak *sponsorship*) sebelum melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian masing-masing pihak telah mengetahui hak dan kewajibannya tersebut termasuk kewajiban majikan sebagai penanggung untuk wajib memberikan perlindungan kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja serta kesejahteraan dengan pemberian gaji dengan standar yang layak kepada pekerja yang ditanggungnya. Dalam sistem ini telah diatur secara adil hak dan kewajiban semua pihak. Bahkan hukum di Qatar sampai mengatur tentang tempat tidur bagi pekerja dengan harus memenuhi Standar Kesejahteraan Pekerja yaitu maksimal empat tempat tidur per kamar dan melarang 1 tempat tidur untuk ditempati bersama oleh 2 pekerja³².

Sistem Kafala menuntut adanya tanggung jawab yang besar dari majikan terhadap pekerjanya sebagai amanah (*sponsorship*). Secara filosofi terkandung niat yang baik yaitu agar pekerja terlindungi sepenuhnya oleh majikannya yang diberi amanah. Bahkan visa dan status hukum keimigrasian pekerja juga menjadi bagian dari amanah dan tanggung jawab majikannya untuk mengurusnya. Sampai-sampai penyimpanan dokumennya pun harus menjadi tanggung jawab majikan untuk menyimpannya supaya aman dan terlindungi. Inilah nilai-nilai kebaikan dan kebajikan yang disyariatkan dalam agama Islam dalam mengatur hubungan sosial (*muamalah*) antar manusia. Bagi yang kuat dan memiliki kelebihan harus dapat melindungi dan membantu yang lemah, karena inti dari ajaran Islam adalah sebaik-baik manusia dihadapan Tuhan bukanlah karena hartanya melainkan kemanfaatannya bagi orang lain. Setiap orang harus memberikan kemanfaatan bagi sesama tanpa memandang status sosialnya maupun keyakinan agamanya (Surah al-Isra' [17] Ayat 7). Rasulullah SAW dalam hal ini bersabda, "Sebaik-baik manusia diantaramu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain." (H.R. Bukhari).

³¹ Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Mandiri Syariah Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2001, h. 123-125

³² Ridgwell, 2019, Amnesty: Qatar Migrant Workers Face Unpaid Wages, Dire Conditions. Retrieved from VOA: <https://www.voanews.com/middleeast/amnesty-qatar-migrant-workers-face-unpaid-wages-dire-conditions>

Hal ini telah sesuai dengan Konvensi ILO No.97 pasal 2 “Setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Konvensi ini wajib mengusahakan, atau memastikan diusahakannya, pemberian pelayanan yang memadai dan cuma-cuma untuk membantu tenaga kerja migran, khususnya yang berkaitan dengan pemberian informasi yang tepat dan benar kepada mereka” Dan lampiran II mengenai perekrutan pekerja migran pasal 3 ayat (3a) “Calon majikan atau orang suruhannya yang bertindak untuk kepentingannya yang tunduk, bilamana perlu demi kepentingan para migran, pada persetujuan dan pengawasan pihak berwenang yang kompeten”. Berarti para majikan diharapkan untuk memberikan pelayanan secara cuma-cuma yang membantu dan mempermudah para pekerja migran tanpa imbalan apapun dan juga bagi para majikan dalam bertindak harus disetujui oleh pihak yang berwenang.

Terlepas dari maksud kebaikan sistem kafala ternyata hal ini jugalah yang telah membuat pekerja menjadi sangat bergantung sepenuhnya kepada majikannya atau perusahaan yang mempekerjakan mereka, dengan adanya ketergantungan yang tinggi kepada perusahaan yang mempekerjakan mereka maka kondisi ini sangat riskan dan dapat disalahgunakan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab untuk mengambil keuntungan dengan mengeksploitasi pekerja migran. Sehingga dalam prakteknya seringkali terjadi penyimpangan dari filosofi sesungguhnya yang terkandung dalam sistem kafala tersebut yang dilakukan oleh oknum-oknum tertentu demi mendapatkan keuntungan. Seperti contoh dalam Sistem Kafala mengatur bahwa sponsor atau orang yang mempekerjakan para pekerja migran memiliki kewajiban untuk memperbarui atau memperpanjang visa para pekerja migran tersebut. Hal ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dengan menganggap bahwa hanya perusahaan saja yang dapat memperbaharui dan memperpanjang visa. Dampaknya adalah terciptakan ketidakseimbangan kekuatan hukum bagi pekerja asing yang dapat mengakibatkan terjadinya eksploitasi pekerja yang dilakukan oleh sponsor atau majikan.

Demikian juga terhadap para pekerja yang ingin meninggalkan Negara Qatar atau menggantikan pekerjaannya, tidaklah bisa dilakukan dengan bebas karena terikat dalam perjanjian. Perusahaan tempatnya bekerja memanfaatkan klausul perjanjian yaitu pekerja migran harus mendapatkan izin secara tertulis dari majikannya terlebih dahulu sebagai pihak yang diberi amanah dan tanggung jawab atas pekerja. Namun hal ini sering disalahgunakan oleh majikan untuk melindungi kepentingan majikan (perusahaan) tanpa memperdulikan kepentingan pekerja. Akhirnya dengan tidak memberikan izin kepada pekerja maka pekerja migran tersebut tidak bisa dengan bebas melakukan apapun yang menjadi keinginannya seperti meninggalkan negara dan menggantikan pekerjaannya.

Perjanjian kontrak standar pekerja rumah tanggapun demikian. Secara hukum selama masa kontrak, pekerja di haruskan mematuhi segala peraturan majikan dan mengumpulkan dan menyimpan semua dokumen terkait keimigrasian³³. Klausul ini dapat dimanfaatkan oleh majikan untuk membuat peraturan sepihak dimana pekerja rumah tangga diharuskan untuk bekerja selama dua tahun dan mengenakan masa percobaan tiga bulan. Selain itu, dengan dokumen keimigrasian yang berada di pihak majikan membuat pekerja rumah tangga memiliki posisi berganing yang rendah. Akibatnya sistem kafala terkesan bertentangan dengan Konvensi ILO Nomor 189 Tahun 2011 pasal 9 yang berbunyi

³³ Human Right Watch. 2014. I already brought You Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates. nd

“Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga:

- a) bebas untuk bernegosiasi dengan majikan mereka apakah akan tinggal di rumah tangga tersebut;
- b) tidak terikat untuk tetap berada di rumah tangga atau dengan anggota rumah tangga selama jangka waktu istirahat harian dan mingguan atau cuti tahunan; dan
- c) berhak untuk menyimpan sendiri dokumen perjalanan dan dokumen identitas mereka”.

Praktek yang salah dalam penerapan sistem kafala telah menimbulkan isu bahwa sistem kafala seringkali membuat para majikan dengan sangat muda melakukan tindakan yang merugikan para pekerja migran dengan menyita paspor serta dokumen perjalanan mereka. Menurut laporan dari *Amnesty International* yang berjudul “*the ugly side of the beautiful game*” yang menunjukkan bahwa ratusan pekerja migran proyek pembangunan stadion khafila dan *Aspire Zone* di Qatar mendapatkan perlakuan diskriminatif dan eksploitatif oleh perusahaan tempat mereka bekerja, diantaranya upah yang diberi tidak sesuai dengan kontrak kerja, tempat tinggal tidak memadai, tidak mendapatkan izin tinggal, paspor disita, hingga diharuskan untuk bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan. Penyebabnya karena para majikan atau perusahaan tidak menjalankan konsep sistem kafala secara benar. Selain itu masih banyak celah dari Sistem Kafala itu sendiri yang mudah disalahgunakan dengan melakukan tindakan-tindakan yang sebenarnya melanggar hukum³⁴ dan juga karena penerapannya tidak sejalan dengan ajaran agama Islam yang menjadi sendi dan dasar filosofinya.

Kurangnya kontrol dan pengawasan yang baik dari pemerintah Qatar juga menyebabkan terciptanya perbedaan perlakuan antara pekerja warga negara yang bukan merupakan warga negara asli (pekerja migran) dengan warga Negara asli, sehingga muncul isu diskriminasi. Menurut Konveni ILO No.97 tahun 1946 pasal 6 yang berbunyi “Setiap Negara Anggota yang terikat untuk mematuhi Konvensi ini wajib, tanpa membedakan kewarganegaraan, ras, agama atau jenis kelamin, untuk memperlakukannya imigran yang masuk ke negaranya secara sah setidaknya-tidaknya sama seperti memperlakukan warga negaranya sendiri” dan Konvensi ILO No.143 tahun 1975 pasal 8 ayat (2) “Selayaknya, ia harus dapat menikmati kesetaraan perlakuan seperti pekerja lokal dalam hal jaminan keberlangsungan pekerjaan, ketentuan pekerjaan alternatif, kerja bantuan kemanusiaan dan pelatihan ulang” Kedua konvensi dengan jelas menyatakan bahwa perlakuan yang diberikan kepada para pekerja migran harus sama dengan pekerja asli tanpa membedakan status mereka.

Isu ini terus dikembangkan sehingga menjadi opini yang menjastisifikasi bahwa sistem kafala membuat terciptanya ketidakseimbangan kekuatan hukum bagi pekerja asing dan pekerja asli yang dapat mengakibatkan terjadinya eksploitasi pekerja yang dilakukan oleh sponsor atau majikan. Apalagi Sistem Kafala di Qatar berada di bawah yurisdiksi Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri), bukan Kementerian tenaga kerja sehingga menambah lagi keyakinan pada masyarakat internasional bahwa pekerja migran tidak mempunyai perlindungan hukum pada undang-undang perburuhan Qatar.

³⁴ Global Construction Review, 2017.,

Pemerintah Qatar yang sudah bergabung dengan ILO sejak tahun 1972 telah mengklarifikasi bahwa mereka selalu menjamin keselamatan para pekerja migran namun juga tidak menyangkal adanya fakta bahwa masih terjadi kelalaian yang kemudian berdampak terhadap kondisi yang merugikan para pekerja migran tersebut. Qatar memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa para pekerja migran tersebut mendapatkan keamanan serta mereka bisa merasa aman menetap dan bekerja di Qatar. Pemerintah Qatar lewat Badan Kantor Komunikasi nya mengeluarkan pernyataan bahwa pemerintah Qatar sedang berusaha untuk memperbaiki standar keselamatan kerja serta kesehatan para pekerja migran, pemerintah Qatar juga mengeluarkan pernyataan bahwa mereka telah menambah jumlah orang yang ditunjuk sebagai pengawas yang bertugas untuk mengawasi perusahaan yang dinilai melanggar hukum dan merugikan para pekerja migran. Pemerintah Qatar juga menyampaikan bahwa mereka bekerja sama secara intens dan berkala dengan badan-badan serta lembaga internasional seperti *Amnesty International* untuk mengawasi serta menjamin agar keselamatan para pekerja migran menjadi prioritas utama pemerintah Qatar.

Persoalan Pelanggaran HAM pekerja migran di Qatar harus dilihat secara utuh karena tidak semata-mata terletak pada kesalahan pemerintah Qatar saja mengingat terdapat pihak-pihak lainnya yang juga harus ikut bertanggung jawab seperti yang dilakukan oleh agen penyalur tenaga kerja di Negara asal pekerja migran yang dengan mudah mengambil keuntungan dari kelemahan calon pekerja migran yang berasal umumnya dari Negara miskin. Menurut data yang dihimpun *Amnesty Internasional* yang mewawancarai langsung pekerja migran di Qatar, mereka harus membayar hingga 500 USD sampai 4.300 USD kepada agen perekrutan agar mereka bisa mendapatkan pekerjaan di Qatar. Akibat biaya perekrutan yang tergolong sangat tinggi ini akhirnya membuat para pekerja tersebut telah terlilit hutang lebih dahulu yang kemudian membuat mereka sulit meninggalkan Qatar.³⁵ Situasi sulit yang dialami pekerja yang rata-rata berasal dari Negara miskin seperti Banglades, Nepal, Pakistan dan Srilangka diperparah lagi dengan ulah Agen penyalur tenaga kerja yang mendatangkan mereka ke Qatar sering kali membuat janji palsu tentang gaji yang akan diterima pekerja. Contohnya seperti yang dihimpun *Amnesty International* ketika mewawancarai pekerja migran tersebut, bahwa ternyata para manajer mereka memberi gaji tidak sesuai dengan janji Agen penyalur tenaga kerja. Apabila pekerja menolak untuk bekerja mereka diancam bahwa visa mereka akan dibatalkan dan mereka akan dikirim kembali ke negara asal mereka dengan kondisi terlilit utang, hal ini yang membuat para pekerja migran mau tidak mau harus tetap menetap di Qatar dan melanjutkan pekerjaan mereka³⁶.

ILO merupakan suatu organisasi yang bertujuan untuk membuat payung hukum bagi para pekerja migran yang bekerja dan jauh dari negara asalnya. Setiap konvensi yang dibuat oleh ILO tentunya mempunyai tujuan untuk melindungi para pekerja migran dari pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di dalam dunia kerja internasional yang dengan mudah merugikan mereka. Oleh karena itu, setiap negara yang menjadi anggota ILO harus mematuhi setiap konvensi yang dikeluarkannya tanpa terkecuali. Disisi lain ILO memberikan kesempatan untuk setiap negara dapat mengatur arus migrasi pekerja yang

³⁵ Amnesty Internasional, 2016, Qatar World Cup Of Shame. Retrieved from Amnesty International: <https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2016/03/qatar-world-cupof-shame/>

³⁶ Patisson. (2013). Revealed: Qatar's World Cup "slaves".

terjadi di negara masing-masing menurut aturannya. Kesempatan yang diberikan ILO bukan semata-mata menjadi kebebasan kepada setiap negara untuk mengatur arus pekerja migran di negara mereka dengan mengacu pada inti Konvensi ILO No.143 pasal 1 “Setiap anggota untuk mana konvensi ini berlaku, harus menghormati hak-hak asasi manusia mendasar dari semua pekerja migran”.

4. Kesimpulan

Konvensi ILO No.143 tahun 1975 tentang Pekerja Migran memberikan jaminan atas penghormatan dan pemenuhan HAM bagi pekerja migran. Setiap Negara anggota ILO berkewajiban untuk melaksanakan konvensi ini secara konsisten dan menerapkannya dalam peraturan perundang-undangan nasional negaranya sehingga tercipta kondisi pekerjaan yang layak dan menghargai hak-hak dari pekerja migran. Sistem kafala di Qatar merupakan sistem hukum berlandaskan pada syariat Islam sesuai Konstitusi Negara Qatar yang berdasarkan Hukum Islam. Sistem Kafala dibuat untuk mengatur arus pekerja migran dengan prinsip amanah (*sponsorship*) yang penuh dengan nilai-nilai religious dimana dasar filosofinya adalah berbuat baik kepada pekerja migran sebagai sesama manusia, menebar kebaikan dalam hubungan muamalah antara majikan - pekerja dan juga majikan sebagai pihak yang kuat dan memiliki kemampuan lebih harus membantu melindungi dan mengayomi pekerja yang umumnya berada di pihak yang lemah dan mudah termarginalkan. Amanah (*sponsorship*) ini harusnya dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab, namun dalam prakteknya sistem Kafala telah disalahgunakan oleh majikan atau perusahaan demi kepentingan mereka Sehingga menyimpang dari tujuannya yang semula. Terjadi eksploitasi dan pelanggaran HAM pekerja yang dilakukan oleh majikan dan perusahaan diakui oleh pemerintah Qatar disebabkan kurangnya pengawasan. Qatar sebagai anggota ILO harus mampu mengatur dan menciptakan kondisi terbaik bagi pekerja migran yang datang ke negaranya.

Daftar Referensi

Jurnal

- Anwar, A. 2010. *Penerapan Bioteknologi rekayasa genetika dibidang medis ditinjau dari perspektif filsafat Pancasila, HAM dan hukum kesehatan di Indonesia*. Jurnal Sasi Vol, 17(4).
- International Organization for Migration, & United Nations, *Membuat Narasi Migrasi Panduan Praktis Meliput Migrasi Berstandar Etika Untuk Profesional Media*, hal. 1.
- Koesrianti. (2020). *Kewajiban Negara Pengirim dan Negara Penerima atas perlindungan pekerja Migran*. Jurnal Diplomasi, Vol 2 No 1, hal. 20.
- M. Ya'kub A. Kadir. 2009. *Hak Asasi Manusia (Ham) Dalam Hukum Internasional Dan Nasional*. Jurnal Kanun, No. 48.

Buku

- Alan Boulton. (2006). *Hak-Hak Pekerja Migran (Buku Pedoman)*, Organisasi Perburuhan Internasional, Jakarta.
- Boer Mauna, (2015), *Hukum Internasional Pengertian Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*, PT.Alumni, Bandung.

Devi Rahayu, Nunuk Nuswardani, Zuhairah Ariff Abd Ghadas, (2021), *Perlindungan Hak Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Pandemi: Berbasis Kebutuhan*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya.

Dimyaudin Djuwaini, (2008), *Pengantar Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Frederic Bastiat, (1849), *The Law*.

Imam Soepomo, (1987), *Hukum Perburuhan*, penerbit Djambatan, Jakarta.

Muhammad Syafi'I Antonio, (2001), *Bank Mandiri Syariah Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani.

Philip Alston, Franz Magnis-suseno, (2008), *Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Wahyudi, dkk, (2018), *Evaluasi Pelayanan Migrasi Ketenagakerjaan antara aturan dan pelaksanaan*. Jaringan Buruh Migran, Jakarta Selatan.

Online / World Wide Web

https://eprints.uns.ac.id/39297/1/S251408006_Pendahuluan.Pdf, *Pengertian Migran*, 2022.

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/18995/7.%20bab%20iii.Pdf?sequence=7&isallowed=Y>, Bab II Ilo (International Labour Organization) Sebagai Organisasi Internasional Dengan Fokus Ketenagakerjaan), 2022.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098256.pdf. Sekilas tentang *International Labour Organization*, hal. 4.

Amnesty Internasional, 2016, Qatar World Cup Of Shame. Retrieved from Amnesty International: <https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2016/03/qatar-world-cup-of-shame/>

Global Construction Review, 2017.,

Human Right Watch. 2014. I already brought You Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates. Nd

Konvensi 143 tentang Pekerja Migran (Ketentuan Tambahan), 1975

Martosoewignjo, S.S "Refleksi HAM di Indonesia", *Makalah Penataran Hukum Human dan Hukum HAM*. UGM-ICRC. Yogyakarta, 1998.

Patisson. (2013). Revealed: Qatar's World Cup "slaves".

Ridgwell, 2019, Amnesty: Qatar Migrant Workers Face Unpaid Wages, Dire Conditions. Retrieved from VOA: <https://www.voanews.com/middleeast/amnesty-qatar-migrant-workers-face-unpaid-wages-dire-conditions>