

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1. Kajian Umum mengenai Buruh Migran

Istilah “pekerja migran” mengacu pada seseorang yang akan, tengah, atau telah melakukan aktivitas yang dibayar di suatu Negara di mana ia bukan merupakan warga negara.¹ Beberapa hal seperti pemberian ijin masuk terhadap buruh migran serta melakukan pekerjaan yang di bayar sehingga dapat bertempat tinggal menjadi pertanda terdokumentasikannya seorang buruh migran. Berdasarkan Pasal 5 huruf (a) Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya 1990, pekerjaan buruh migran yang dimaksud, tentu harus sesuai dan tidak melanggar hukum positif negara tersebut beserta *international treaties* dimana negara tersebut adalah *parties*.

Dalam kehidupan masyarakat, banyak alasan yang melandasi seseorang mau menjadi buruh migran luar negeri, seperti:

1. Sulitnya mendapat pekerjaan di dalam negeri

Pendidikan formal yang rendah sangat sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Sulitnya mencari lapangan pekerjaan yang cocok menyebabkan tingkat pengangguran yang tinggi. Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat hingga Agustus 2014 angka pengangguran mencapai 7,24 juta orang, berarti bangsa

¹Pasal 2 ayat (1) **Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya** Tahun 1990

Indonesia memiliki masalah dengan ketersediaan lapangan kerja bagi warga negaranya. Lebih-lebih data pengangguran tersebut diprediksi akan terus bertambah karena pertumbuhan ekonomi Indonesia yang melambat di kisaran 5,01%.

Oleh sebab itu, lapangan pekerjaan yang ada tidak mampu menampung pekerja lokal merupakan faktor utama penyebab pengangguran. Kalaupun bisa bekerja, kenyataannya gaji yang diperoleh tidak mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari. Di sisi lain, perempuan kita adalah sosok yang selalu memahami keadaan suami dan tidak mau tinggal diam untuk membantu kebutuhan keluarga. Di mana, kebutuhan hidup yang ada, seperti: papan, sandang, pangan, pendidikan dan lain-lain belum bisa dipenuhi secara layak. Akhirnya, banyak perempuan atau suami yang mengambil solusi dengan menjadi buruh migran di luar negeri mengingat kompetensi yang mereka miliki apabila bekerja di dalam negeri belum mampu menghasilkan pundi-pundi yang diharapkan.

2. Mencari penghasilan yang besar

Pada umumnya penghasilan sebagai buruh migran atau TKI/TKW yang resmi di luar negeri cukup besar jumlahnya. Apabila dibandingkan dengan penghasilan UMP (Upah minimum Provinsi) atau UMR (Upah Minimum Regional) di Indonesia, maka penghasilan seorang TKI/TKW mungkin bisa mencapai berkali-kali lipat. Penghasilan besar itulah yang merupakan salah satu faktor pendorong masyarakat Indonesia mau

menjadi buruh migran di luar negeri. Tetapi, perlu diperhatikan adalah jika para TKI/TKW tidak dapat menyesuaikan gaya hidupnya dengan biaya hidup di tempatnya bekerja yang pada umumnya lebih besar dibandingkan dengan di kampung halamannya, maka penghasilan besar pun akan habis juga tanpa tersisa.

3. Mencari pengalaman kerja

Lowongan pekerjaan yang memberikan penghasilan di atas UMP mensyaratkan pengalaman kerja satu tahun atau lebih di bidang yang sama. Hal ini tentu akan sulit sekali dipenuhi oleh orang-orang yang baru lulus sekolah atau yang belum pernah bekerja di perusahaan resmi. Terlebih lagi bagi mereka yang mempunyai pendidikan rendah, bekerja dengan gaji tinggi bagaikan pungguk merindukan bulan. Di sisi lain, menjadi buruh migran, tidak dibutuhkan pendidikan yang tinggi atau syarat pengalaman kerja. Sebelum diberangkatkan ke negara tujuan kerja, para buruh migran akan diberikan pelatihan yang akan memberi bekal keterampilan sesuai bidang kerjanya.

4. Kemiskinan

Kemiskinan merupakan faktor utama rendahnya tingkat pendidikan. Di desa-desa, masih banyak ditemukan masyarakat yang berpendidikan hanya setingkat SD dan SMP. Mereka tidak bisa bersekolah lebih tinggi karena faktor biaya. Kondisi tersebut sebagai penyebab mereka mencari pekerjaan yang tidak perlu

sekolah tinggi dan ijazah formal. Lowongan menjadi Pembantu Rumah Tangga (PRT) dan kuli bangunan di luar negeri menjadi peluang tersendiri bagi masyarakat berpendidikan rendah. Oleh sebab itu, kemiskinan yang berdampak kepada sumber daya manusia dan tingkat pendidikan menjadikan jalan pintas bagi masyarakat untuk mencari pekerjaan di luar negeri. Mereka tidak berpikir resiko terburuk apa yang akan mereka alami. Kebanyakan mereka berpikir, musibah bisa datang di masa saja dan sebagai takdir Tuhan. Ketidaktahanan dalam menghadapi kemiskinan menuntut mereka menjadi buruh migran di luar negeri. Apalagi godaan gaji di luar negeri jauh lebih besar dibanding di dalam negeri dengan pekerjaan yang sama membuat mereka tidak berpikir dua kali. Hal terpenting adalah mereka bisa pulang ke kampung halamannya dengan membawa segudang impian.

5. Rayuan Sponsor atau Perekrut di tingkat bawah

Para sponsor atau perekrut adalah orang yang ditugaskan oleh PPTKIS untuk mencari calon buruh migran di tingkat yang paling bawah. Mereka bekerja dengan berbagai cara agar orang-orang di pelosok tertarik untuk menjadi buruh migran. Tak jarang para sponsor atau perekrut menawarkan pekerjaan di negara tujuan tertentu dengan imbalan gaji yang sangat menggiurkan. Bahkan ada juga PPTKIS yang memberikan fasilitas kemudahan terlebih dahulu kepada calon buruh migran. Misalnya dengan memberikan uang pesangon. Uang pesangon tersebut bisa digunakan oleh si

calon buruh migran, ataupun oleh keluarganya yang ditinggalkan di rumah. Teknik perekrutan yang demikian memang cukup ampuh untuk menarik calon buruh migran. Tetapi, gaji per bulannya jika dikurskan ke dalam rupiah kurang lebih 3 juta rupiah selama menjadi buruh migran di Singapura tidak bisa diterima selama 6 bulan. Masa kontrak kerjanya selama 2 tahun dan bisa diperpanjang lagi.

6. Mengikuti jejak sukses buruh migran lain.

Kesuksesan yang kongkret memang selalu ingin ditiru oleh orang lain. Sama halnya dengan menjadi buruh migran. Melihat kesuksesan buruh migran lain, menjadi daya tarik tersendiri bagicalon buruh migran. Buruh migran yang sukses bisa dilihat dengan mata telanjang, seperti: rumah bagus, kendaraan baru, bisa menyekolahkan anak sampai perguruan tinggi, bisa membeli tanah dan sawahdan lain-lain merupakan hal menggiurkan bagi mereka yang belum pernah pergi ke luar negeri. Artinya, sesuatu yang kelihatan akan menjadi hal yang sangat mudah untuk menarik orang menjadi meniru jejak mereka. Dan jejak sukses para buruh migran yang ada di sekitar kita bisa ditiru oleh orang lain.

7. Gaya hidup

Gaya hidup konsumerisme menuntut setiap orang untuk memiliki segalanya. Banyak dari masyarakat Indonesia pergi ke luar negeri tak lagi beralasan karena kondisi miskin, tidak ada pekerjaan, mengikuti jejak sukses tetangga, tetapi karena gaya

hidup. Mereka tidak mau tersaingi oleh orang lain. Kita sering melihat orang yang baru pulang dari luar negeri dengan penampilan yang sangat modis dan trendy bak artis Korea, baik dari sisi pakaian, sepatu, bau parfum, dandanan rambut maupun penampilan fisik. Kondisi tersebut bagi anak muda menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat untuk bekerja di luar negeri.

8. Terlilit hutang

Banyak pelajaran dari kehidupan, seperti: gagal menjadi kepala desa atau, bangkrut dalam usaha kemudian mempunyai hutang menumpuk, bisa menjadi penyebab orang menjadi buruh migran. Apalagi, kondisi pikiran yang tegang karena terlilit hutang menjadi alasan orang berangkat ke luar negeri. Anggapan banyak orang bahwa dengan menjadi buruh migran di luar negeri akan segera cepat untuk menutup hutang adalah faktor yang menjadikan semangat mereka apapun resikonya. Negara tetangga dan Asia lainnya, seperti Malaysia, Singapura, Brunei Darussalam, Hongkong dan Taiwan banyak menjadi tujuan mereka. Negara-negara di Timur tengah pun, seperti: Arab Saudi dan Kuwait juga menjadi tujuan idaman. Ada yang berangkat secara illegal maupun legal.

Semua memahami bahwa masyarakat Indonesia menjadi buruh migran menginginkan sesuatu yang bahagia demi keluarganya. Namun, kebahagiaan tentang indahnya mendulang rupiah di negeri orang bukanlah selalu indah yang dibayangkan setiap orang. Tidak

henti-hentinya kita mendengar, melihat dan merasakan betapa hebatnya musibah yang menimpa saudara-saudara buruh migran kita. Komisioner Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan atau Komnas Perempuan mengatakan setidaknya masih ada 229 orang buruh migran tersebar di beberapa negara yang terancam hukuman mati. Akibatnya, bukan mimpi indah yang mereka raih. Bukan jutaan rupiah yang mereka dapatkan. Tetapi, berbagai penyiksaan atau tindakan biadab majikan telah menghapus mimpi indah mereka. Bahkan tidak sedikit, mereka pulang ke kampung halaman atau tanah air dalam keadaan tidak bernyawa. Sungguh kejadian yang tidak kita harapkan.

Berdasarkan Kepmenakertrans Nomor KEP-104 A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri dijelaskan bahwa tenaga kerja Indonesia adalah:

“warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja diluar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui proses penempatan TKI.”²

Sebaliknya buruh migran akan dianggap tidak berdokumentasi atau berada dalam situasi yang tidak biasa

“apabila mereka tidak mematuhi persyaratan - persyaratan yang diatur dalam ketentuan di atas. Ada beberapa istilah yang sering digunakan migran menyebut buruh migran tak berdokumen yaitu *undocumented migrant worker*, *un- authorized migrant worker*,

²Kepmenakertrans Nomor KEP-104 A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

irregular migrant worker, illegal migrant worker atau juga pendatang haram.”³

Menurut Konvensi Pembaharuan Hukum Perburuhan, hak – hak dasar buruh yang harus dilindungi meliputi : ⁴

- a. Jaminan terhadap hak atas pekerjaan dan pendapatan yang layak;
- b. Kebebasan berorganisasi, berunding, mengeluarkan pendapat dan mogok;
- c. Hak untuk menentukan upah;
- d. Hak atas jaminan kesehatan, kecelakaan kerja dan pensiun;
- e. Hak untuk memperoleh penyelesaian perselisihan perburuhan yang adil dan demokratis;
- f. Hak untuk memiliki saham perusahaan;
- g. Hak perlindungan atas fungsi reproduksi.

Hak – hak buruh migran harus menyangkut jaminan atas hak – hak sipil dan politik, ekonomi, sosial dan budaya, hak untuk memperoleh informasi, jaminan keselamatan kerja mulai pada saat perekrutan, penempatan dan pemulangan.⁵

Konvensi – konvensi *International Labour Organization* (ILO) terkait hak – hak dasar buruh adalah sebagai berikut :⁶

³Sefriani, **Perlindungan HAM Buruh Migran Tak Berdokumen Berdasarkan Hukum Perdagangan dan Hukum HAM Internasional, *Dinamika Hukum***, Volume 13, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2013, hlm 247

⁴Amirudin dan Teten Masduki, **RUU Ketenagakerjaan: Pantas Meresahkan Buruh**, Komisi Pembaharuan Hukum Perburuhan, Jakarta, 1997, hlm 18.

⁵Amirudin dan Teten Masduki, **RUU Ketenagakerjaan: Pantas meresahkan Buruh**, Komisi Pembaharuan Hukum Perburuhan, Jakarta, 1997, hlm 91.

⁶Monique Cloutier, **ILO Declaration on Principles: A New Instrument To Promote Fundamental Rights (Deklarasi ILO mengenai Prinsip – Prinsip Instrumen Baru untuk Memasyarakatkan Hak – Hak Mendasar)**, kantor ILO, Jakarta, 2001, hlm 20-25.

a. Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Terhadap Hak Berorganisasi

Hak buruh dan pengusaha untuk berserikat (membentuk organisasi) guna mewartakan kepentingan masing-masing, yang dilaksanakan secara bebas tanpa membeda – bedakan satu sama lain. Baik buruh maupun pengusaha, tanpa ada perbedaan apapun, masing-masing mempunyai hak untuk membentuk organisasi dan bergabung dengan organisasi yang mereka pilih sendiri dengan tujuan untuk merealisasikan dan membela kepentingan masing-masing.

Organisasi – organisasi seperti itu berhak menyusun anggaran dasar dan anggaran rumah tangganya sendiri, berhak sebebaskan – bebaskan memilih wakil – wakil yang mereka inginkan, menyelenggarakan administrasi dan kegiatan serta merumuskan program – program mereka sendiri. Pihak – pihak yang berwenang, wajib menahan diri supaya tidak melakukan campur tangan yang dapat membatasi hak berserikat atau menghalangi pelaksanaan secara sah hak berserikat.

Selain itu, organisasi – organisasi buruh maupun pengusaha tidak boleh dibubarkan atau dibekukan atau dijatuhi skorsing oleh pihak yang mempunyai wewenang administrasi. Kedudukan badan hukum yang dimiliki baik

oleh organisasi pekerja maupun organisasi pengusaha tidak boleh dikenai syarat – syarat yang sifatnya membatasi kegiatan atau kemampuan yang dapat dilakukan. Dalam melaksanakan hak – haknya sebagaimana diatur dalam Konvensi, pengusaha dan buruh beserta organisasi masing – masing wajib menghormati hukum negara. Meskipun demikian, hukum negara beserta penerapannya tidak boleh menghalangi atau membatalkan kebebasan berserikat yang pelaksanaannya dijamin di dalam Konvensi.

b. Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama

Konvensi ini memberikan perlindungan bagi buruh yang melaksanakan haknya untuk berorganisasi; melarang campur tangan antara organisasi – organisasi buruh dan organisasi – organisasi pengusaha; serta memperkenalkan dan memasyarakatkan prinsip berunding bersama secara sukarela.

Buruh wajib mendapatkan perlindungan dari tindakan – tindakan diskriminasi anti serikat buruh. Buruh wajib dilindungi dari kemungkinan ditolak bekerja atau tidak diterima bekerja karena mereka merupakan atau menjadi anggota serikat buruh. Buruh juga wajib dilindungi dari pemutusan hubungan kerja atau prasangka – prasangka lain sehubungan dengan keanggotaannya dalam serikat

buruh atau keikutsertaannya dalam kegiatan – kegiatan serikat buruh.

Organisasi – organisasi buruh dan pengusaha wajib mendapatkan perlindungan dari tindakan campur tangan satu sama lain. Perlindungan ini diberikan terhadap tindakan – tindakan yang sengaja dirancang untuk mendominasi, membiayai atau mengendalikan organisasi – organisasi pekerja, yang dilakukan oleh pengusaha atau organisasi pengusaha. Perangkat dan metode yang sesuai dengan kondisi nasional wajib dibentuk, bilamana diperlukan, untuk memastikan dihormatinya hak berorganisasi sebagaimana diatur dalam ketentuan Konvensi. Langkah – langkah yang sesuai dengan kondisi nasional yang ada wajib diambil bilamana perlu untuk mendorong dan memasyarakatkan pengembangan dan penggunaan prinsip berunding bersama secara sukarela untuk mengatur syarat dan kondisi kerja.

c. Penghapusan Kerja Paksa

Konvensi ini melarang kerja paksa atau kerja wajib dalam bentuk apapun untuk tujuan – tujuan tertentu. Berdasarkan Konvensi ini, negara – negara anggota berkewajiban menghapuskan semua bentuk kerja paksa atau kerja wajib sebagai berikut: sebagai alat pemaksaan politik atau pendidikan politik atau sebagai hukuman

karena yang bersangkutan menganut atau menyatakan pandangan politik atau pendapat – pendapat yang secara ideologis bertentangan dengan sistem politik, sosial atau ekonomi yang dianut negara; sebagai alat untuk memobilisasi (mengerahkan) buruh/tenaga kerja dan memanfaatkannya untuk pembangunan ekonomi; sebagai alat/hukuman untuk mendisiplinkan tenaga kerja; sebagai hukuman karena ikut ambil bagian dalam pemogokan; sebagai alat untuk melakukan diskriminasi rasial, sosial, kebangsaan atau agama.

d. Upah yang Setara

Upah yang sama bagi semua buruh pria maupun untuk pekerjaan yang bernilai sama. Negara – negara yang telah meratifikasi Konvensi ini berkewajiban memasyarakatkan Konvensi ini serta memastikan terlaksananya prinsip pemberian upah setara terlepas dari jenis kelamin pekerja untuk pekerjaan yang nilainya sama bagi tenaga kerja di negara masing – masing, sejauh hal itu konsisten dengan metode – metode yang berlaku dalam menentukan tingkat imbalan yang sepatutnya diberikan.

Konvensi ini wajib diberlakukan atas upah dasar atau gaji dasar dan atas honorarium atau pembayaran – pembayaran tambahan apapun jenisnya, yang dapat dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, dalam

bentuk kontan atau bentuk barang, oleh pengusaha kepada buruh atas pekerjaan yang dilakukannya. Konvensi ini mendefinisikan upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama sebagai upah yang diberikan tanpa diskriminasi jenis kelamin. Penerapan prinsip ini dapat dilaksanakan melalui berbagai cara, antara lain melalui hukum atau peraturan perundang – undangan nasional, perangkat – perangkat atau metode hukum yang lazim digunakan dalam menetapkan upah, perjanjian – perjanjian bersama atau kombinasi dari cara – cara ini.

Salah satu cara spesifik untuk membantu pelaksanaan Konvensi ini adalah penilaian secara obyektif terhadap jenis – jenis pekerjaan berdasarkan bobot pekerjaan yang dituntut oleh masing – masing jenis pekerjaan tersebut. Konvensi ini juga menetapkan kewajiban pemerintah untuk bekerja sama dengan organisasi – organisasi pengusaha dan buruh supaya ketentuan – ketentuan yang tercantum dalam Konvensi ini dapat dilaksanakan dengan sebaik – baiknya.

e. Kesenjangan dalam Pekerjaan dan Jabatan

Diskriminasi adalah setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, keturunan atau asal usul sosial (atau motif lainnya yang ditetapkan oleh

negara yang bersangkutan) yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya peluang untuk memperoleh kesempatan atau mendapat perlakuan yang setara dalam pekerjaan atau jabatan.

Konvensi ini bertujuan untuk pengupayaan adanya standar peluang dan *treatment* dalam pekerjaan dan jabatan. Setiap negara yang telah meratifikasi konvensi ini wajib mengupayakan pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama dengan menyusun suatu kebijakan nasional yang ditujukan untuk menghapuskan semua bentuk diskriminasi pekerjaan dan jabatan.

Yang dimaksud dengan diskriminasi adalah setiap pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, keturunan atau asal usul sosial (atau motif lainnya yang ditetapkan oleh negara yang bersangkutan) yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya peluang untuk memperoleh kesempatan atau mendapat perlakuan yang sama dalam pekerjaan atau jabatan.

Ruang lingkup konvensi mencakup pemberian kesempatan untuk memperoleh pendidikan kejuruan, pemberian kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan – pekerjaan dan jabatan – jabatan tertentu, dan pemberian syarat serta kondisi kerja yang sama untuk semua.

Negara – negara anggota yang telah meratifikasi konvensi ini wajib mencabut aturan hukum dan memodifikasi setiap instruksi atau praktek administratif yang bertentangan dengan ketentuan konvensi dan wajib memberlakukan undang – undang dan memasyarakatkan program – program pendidikan yang mendukung ketentuan dan pelaksanaan konvensi melalui kerjasama dengan organisasi – organisasi pengusaha dan buruh. Kebijakan ini wajib diupayakan pelaksanaannya dan ditaati sehubungan dengan pekerjaan yang berada dibawah pengawasan dan pengendalian langsung badan nasional yang berwenang, bimbingan dan pelatihan kejuruan, dan jasa penempatan tenaga kerja yang berada di bawah pengawasan dan pengendalian badan yang berwenang.

f. Batas Usia Minimum

Konvensi ini bertujuan menghapuskan perburuhan anak. Batas usia minimum untuk diperbolehkan bekerja tidak boleh kurang dari usia – usia wajib belajar (tidak kurang dari 15 tahun). Negara – negara yang telah meratifikasi konvensi ini wajib mengupayakan suatu kebijakan nasional yang dirancang untuk memastikan penghapusan secara efektif perburuhan anak dan meningkatkan secara progresif batas usia minimum diperbolehkan bekerja hingga mencapai tingkat yang

konsisten dengan pertumbuhan jasmani dan mental orang muda. Batas usia minimum yang akan ditetapkan sesuai dengan ketentuan konvensi tidak boleh kurang dari usia wajib belajar dan tidak boleh kurang dari 15 tahun. Tetapi negara – negara yang sedang berkembang boleh menetapkan batas usia minimum 14 tahun.

Batas usia minimum tidak boleh kurang dari 18 tahun atau kurang dari 16 tahun dalam kondisi – kondisi tertentu untuk jenis – jenis pekerjaan yang cenderung merusak kesehatan, keselamatan dan moral orang muda. Konvensi ini juga menetapkan kategori – kategori terbatas pekerjaan yang boleh dikecualikan dari ketentuan karena munculnya masalah – masalah yang bersifat khusus dan substansial ketika konvensi diberlakukan.

g. Jam Kerja

Bidang kepedulian lain organisasi perburuhan internasional adalah jam kerja. Konvensi organisasi perburuhan internasional pertama mengusulkan 48 jam setiap minggu, walaupun usul ini direvisi menjadi 40 jam pada tahun 1935. Kriteria jam kerja yang layak digunakan dalam piagam sosial dewan eropa, istilah yang lebih samar dan oleh karenanya dapat diterima oleh banyak negara.

Konvensi buruh migran dan keluarganya 1990 adalah pelopor instrument hukum yang secara eksplisit

mengatur mengenai *undocumented migrant worker* sebagaimana istilah yang digunakan adalah *irregular migrant worker*. Inisiatif dan kesadaran masyarakat internasional terhadap adanya kesenjangan perlindungan antara *documented* dan *undocumented migrant worker* (*irregular migrant worker*) dalam praktik hukum mendorong terbentuknya konvensi ini. Kewajiban penting yang diberikan konvensi kepada semua negara peratifikasi adalah tidak adanya diskriminasi terhadap migran.

Jaminan non-diskriminasi yang diberi untuk migran memiliki hak yang sama terlepas dari status imigrasi mereka. Sebagaimana dijelaskan bahwa:

“hak-hak bagi semua buruh migran tak terkecuali buruh migran tak berdokumen (*irregular migrant worker*) seperti perlindungan dari kekerasan dan kondisi bekerja yang sama (*equal*), upah yang sama migran pekerjaan yang sama, upah lembur, libur, keselamatan dan kesehatan kerja, juga hak bergabung dengan serikat pekerja. Hak-hak ini harus diberikan oleh majikan.”⁷

⁷Pasal 8 – 35 Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Buruh Migran dan Anggota Keluarganya 1990

2. Kajian Umum mengenai Hak Asasi Manusia

A. Pengertian, Definisi dan Sejarah HAM

Kewajiban dasar manusia adalah seperangkat kewajiban yang apabila tidak dilaksanakan, tidak memungkinkan terlaksananya dan tegaknya hak asasi manusia.⁸ Hak asasi (*fundamental rights*) artinya hak yang bersifat mendasar (*grounded*). HAM menyatakan bahwa pada dimensi kemanusiaan manusia memiliki hak yang bersifat mendasar. Hak yang mendasar itu melekat kuat dengan jati diri kemanusiaan manusia. Hak – hak asasi merupakan suatu perangkat asas – asas yang timbul dari nilai – nilai yang kemudian menjadi kaidah – kaidah yang mengatur perilaku manusia dalam hubungan dengan sesama manusia.

Selama ini, HAM sering juga disebut sebagai:

“hak kodrat, hak dasar manusia, hak mutlak atau dalam bahasa inggris disebut dengan *natural rights*, *human rights*, dan *fundamental rights*. Sementara dalam bahasa belanda, HAM dikenal dengan *grond rechten*, *mense rechten*, dan *rechten van mens*.”⁹

Istilah istilah tersebut menunjukkan bahwa menitik beratkan pada pengakuan adanya hak manusia sendiri.

HAM juga merupakan seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah – Nya yang wajib dihormati, dinjunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi

⁸Pasal 1 ayat (2) Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

⁹Prof. A. Masyhur Effendi, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia dan Proses Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2005, hlm 9.

kehormatan serta perlindungan hak dan martabat manusia. HAM secara umum dapat dikelompokkan dalam empat kelompok yaitu *civil rights*, *political rights*, *socio economic rights* dan *cultural rights*.

Istilah *natural rights* berkembang menjadi human rights pada abad XVII oleh para pelopor teori hukum alam, antara lain Thomas Hobbes, John Locke, Montesquieu, J.J. Rousseau, yang mengakui adanya hak-hak yang dimiliki manusia. Walaupun di dalam dasar pemikiran dan tataran aplikasinya, antara satu tokoh dengan tokoh lainnya terdapat perbedaan yang cukup tajam. Dalam perkembangannya lebih jauh bahkan hingga saat ini, HAM yang dikenal sebagai *fundamental rights* meliputi *moral rights* dan *legal rights*.

Langkah tersebut menempatkan posisi HAM menjadi semakin kuat. Dengan semakin lengkapnya instrument HAM yang disusun PBB pada saat itu, hingga saat ini posisi HAM menjadi sangat penting. Di bawah ini juga akan disampaikan definisi mengenai HAM dari PBB:

“Human rights as those rights which are inherent in our nature and without which we cannot live as human beings. Human rights have also be defined as moral rights of the higher order stemming from socially shared moral conceptions of the nature of the human person and the condition necessary for a life of dignity”.

Begitu eratnya hubungan HAM dengan ilmu hukum, sehingga HAM menjadi salah satu substansi ilmu hukum, dan membentuk Hukum HAM, pada tataran aplikasi tidak terlepas dengan sub-sistem sosial lainnya yaitu ekonomi, politik, sosial, budaya dan lainnya.

Negara/pemerintah dengan seluruh pejabat/aparat yang ada menjadi pihak utama dan pertama pelindung HAM. Hal ini merupakan

konsekuensi logis atas kesediannya mengamban tugas sebagai pejabat/aparat dengan seluruh fasilitas yang tersedia, sehingga salah satu tugas utamanya melindungi/menghormati HAM dan mencegah pelanggaran atas HAM. Dengan demikian, pengakuan dan penghormatan HAM merupakan salah satu indikasi Negara hukum.

Hak asasi manusia menurut ideologi negara barat yaitu manusia sebagai subyek hukum pribadi memiliki hak – hak individual yang harus dihormati sebagai hak bawaan sejak kelahirannya. Karena itu, dalam konsep barat hak – hak individu sangat dihormati dan dihargai sebagai hak yang harus mendapat perlindungan oleh negara dan pemerintah sebagai wujud penghormatan atas nilai – nilai individualistik kemanusiaan.

Hak asasi manusia menurut ideologi sosialis komunis yaitu kebalikan dari konsep negara barat yang menempatkan individu sebagai sampingan dari kolektifitas, sehingga hak – hak individu harus tunduk pada hak – hak kolektifitas yang diatur oleh negara demi pemerataan. Ideologi sosialis – komunis lebih menekankan pada hak – hak masyarakat dan negara di bawah pengendalian ketat oleh negara, dibanding hak – hak individu.

B. Teori Hak Asasi Manusia

Todung Mulya Lubis menyebutkan ada empat teori HAM, yaitu yang pertama hak – hak alami (*natural rights*), berpandangan bahwa HAM adalah hak yang dimiliki oleh seluruh manusia pada

segala waktu dan tempat berdasarkan takdirnya sebagai manusia. Kedua, teori positivis (*positivist theory*), yang berpandangan bahwa hak harus tertuang dalam hukum yang riil, maka dipandang sebagai hak melalui adanya jaminan konstitusi.

Ketiga, teori relativis kultural (*cultural relativist theory*), teori ini adalah salah satu bentuk antitesis dari teori hak – hak alami. Teori ini berpandangan bahwa menganggap hak itu bersifat universal merupakan pelanggaran satu dimensi kultural terhadap dimensi kultural lainnya, atau disebut dengan imperialisme kultural. Yang ditekankan dalam teori ini adalah bahwa manusia merupakan interaksi sosial dan kultural serta perbedaan tradisi budaya dan peradaban berisikan perbedaan cara pandang kemanusiaan.

Keempat, doktrin Marxis yang menolak teori hak – hak alami karena negara atau kolektivitas adalah sumber galian seluruh hak. Hak – hak mendapat pengakuan sebagai hak individual, apabila telah mendapat pengakuan dari negara dan kolektivitas.

Dalam kehidupan manusia bermasyarakat, kongkritnya hak asasi *interrelated* dan tidak terpisah dengan kewajiban asasi dan tanggung jawab asasi. Louis Henkin dalam tulisannya, menyatakan bahwa:

“... Human rights are claims asserted recognized as of rights not claims upon love, or grace or brotherhood, or charity one does not have to earn or deserve them. They are not merely aspirations or moral assertions, but increasingly, legal claim under some applicable law”.

Menjelaskan bahwa di dalam diri hak mengandung makna wewenang/*rights*/tuntutan (*claim*). Dengan demikian, wewenang atau tuntutan merupakan bagian integral dari hak itu sendiri. Artinya, ketika hak-hak kemanusiaan diinjak-injak, di kesampingkan, disepelekan, dilecehkan, dilanggar sampai dihapus bahkan dibuang, secara otomatis akan timbul tuntutan untuk pemulihannya.

3. Kajian Umum Mengenai Hak *Effective Remedy*

Right to effective remedy adalah bagian dari hak asasi manusia universal yang tergolong ke dalam jenis hak yang pemenuhannya tidak boleh ditunda dalam keadaan apapun, bahkan dalam keadaan darurat sekalipun. *Universal Declaration of Human Rights* mengakui hak ini pada pasal 8:

“Everyone has the right to an effective remedy by the competent national tribunals for acts violating the fundamental rights granted him by the constitution or by law”.

Para pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak atas perlindungan yang efektif dari Negara terhadap tindak kekerasan, cedera fisik, ancaman, intimidasi yang dilakukan oleh aparat pemerintah atau oleh orang perseorangan, kelompok, atau lembaga.¹⁰

¹⁰Pasal 16 ayat (2) Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya

4. Kajian Umum mengenai Regulasi Internasional

Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa regulasi adalah pengaturan. Di Indonesia sendiri, regulasi diartikan sebagai:

“sumber hukum formil berupa peraturan perundang-undangan yang memiliki beberapa unsur, yaitu merupakan suatu keputusan yang tertulis, dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang, dan mengikat umum.”¹¹

Peraturan perundang-undangan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan telah dibatasi. Jenis dan hierarki peraturan perundang-undanganyaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang; Peraturan Pemerintah; Peraturan Presiden; serta Peraturan Daerah.¹²

Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menyatakan tentang jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan dalam Pasal 7, yang dirumuskan sebagai berikut:

“Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- c. Peraturan Pemerintah;
- d. Peraturan Presiden;
- e. Peraturan Daerah.¹³

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan hukum dasar tertulis yang berkedudukan sebagai

¹¹Maria Farida Indrati S, **Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan**, Yogyakarta: Kanisius, 2007, hlm 12.

¹²**Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Pasal 7 Ayat 1**

¹³*ibid.*

hukum dasar bagi setiap pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang ada di bawahnya yaitu Undang-Undang yang kedudukannya secara hierarki sejajar dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang. Undang-Undang adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan persetujuan bersama Presiden.¹⁴ Sedangkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden dalam hal ikhwal kegentingan yang memaksa.¹⁵

Peraturan Perundang-undangan di bawah Undang-Undang adalah Peraturan Pemerintah. Peraturan Pemerintah adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya.¹⁶

Peraturan Presiden adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibuat oleh Presiden.¹⁷ Hal ini memiliki kesamaan dengan Peraturan Pemerintah. Akan tetapi, proses pembentukan dua aturan tersebut memiliki latar belakang yang berbeda. Berlainan dengan Peraturan Presiden yang dibuat atas kewenangan Presiden, Peraturan Pemerintah dibuat untuk melaksanakan perintah Undang-Undang. Sehingga, kewenangan Pemerintah hanya untuk menjalankan Undang-Undang. Secara yuridis konstitusional, Peraturan Pemerintah yang dikeluarkan dan/atau ditetapkan oleh Presiden tidak akan berlawanan dengan perintah dari suatu Undang-Undang.¹⁸

Peraturan Presiden yang dibuat oleh Presiden mengandung dua makna:

“Pertama, Peraturan Presiden dibuat oleh Presiden atas inisiatif dan prakarsa sendiri untuk melaksanakan Undang-Undang sehingga kedudukannya sederajat dengan Peraturan Pemerintah. Kedua,

¹⁴*Ibid.*, Pasal 1 Angka 3.

¹⁵*Ibid.*, Pasal 1 Angka 4.

¹⁶*Ibid.*, Pasal 1 Angka 5.

¹⁷*Ibid.*, Pasal 1 Angka 8.

¹⁸Hestu Cipto, *Prinsip-Prinsip Legal Drafting dan Desain Naskah Akademik*, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2008, hlm 110.

maksud pembuatan Peraturan Presiden ditujukan untuk mengatur materi muatan yang diperintahkan oleh Peraturan Pemerintah sehingga kedudukannya menjadi jelas berada di bawah Peraturan Pemerintah.”¹⁹

Menurut Hestu Cipto dalam bukunya:

“Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Presiden berlaku secara nasional di seluruh wilayah Indonesia. Sedangkan Peraturan Daerah pemberlakuannya terbatas pada daerah tertentu yang mengeluarkannya sebagai bagian dari kewenangan daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri daerahnya dalam sistem Negara kesatuan Republik Indonesia.”²⁰

I.C. van der Vlies dalam bukunya yang berjudul “*Het wetsbegrip en beginselen van behoorlijke regelgeving*”, membagi asas-asas dalam pembentukan peraturan negara yang baik (*beginselen van behoorlijke regelgeving*) menjadi dua:

- i. Asas-asas yang formal meliputi:
 - a. asas tujuan yang jelas (*beginsel van duidelijke doelstelling*);
 - b. asas organ/lembaga yang tepat (*beginsel van het juiste orgaan*);
 - c. asas perlunya pengaturan (*het noodzakelijkheids beginsel*);
 - d. asas dapatnya dilaksanakan (*het beginsel van uitvoerbaarheid*);
 - e. asas konsensus (*het beginsel van consensus*).
- ii. Asas-asas yang material meliputi:
 - a. Asas tentang terminologi dan sistematika yang benar;
 - b. Asas tentang dapat dikenali;
 - c. Asas perlakuan yang sama dalam hukum;
 - d. Asas kepastian hukum;

¹⁹Hestu Cipto, **Prinsip-Prinsip Legal Drafting dan Desain Naskah Akademik**, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2008, hlm 114.

²⁰Ibid, hlm 118.

- e. Asas pelaksanaan hukum sesuai keadaan individual.

Sedangkan berdasarkan hukum internasional sumber-sumber hukum materia dinyatakan dalam Pasal 38 Ayat (1) *Statuta Internasional Court of Justice* adalah: Pertama, traktat (*Treaty*) dan konvensi internasional (piagam PBB, resolusi Majelis Umum PBB, Resolusi Dewan Keamanan PBB, Peraturan Organisasi-organisasi PBB, Perjajian antar negara) baik umum maupun khusus membentuk atura-aturan yang secara nyata diakui oleh negara-negara. Kedua, kebiasaan internasional (*Customary International Law*), sebagai bukti dari praktik umum yang diterima sebagai hukum. Ketiga, (*General Principles of Law Recognized by Civilized Nations*) prinsip-prinsip umum hukum yang diakui oleh negara-negara beradab dan keempat, keputusan-keputusan yudisial dan opini-opini hukum yang berkualifikasi tinggi dari berbagai bangsa, sebagai alat tambahan bagi penetapan kaidah hukum.

Adapun beberapa regulasi internasional yang terkait dengan buruh migran :

A. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM)

Universal Declaration of Human Rights (UDHR) yang terdiri atas 30 pasal adalah sebuah deklarasi yang bersifat anjuran yang diadopsi oleh *United Nations General Assembly* pada 10 Desember 1948. Deklarasi tersebut menjadi garis besar pandangan *United Nations General Assembly* mengenai hak-hak asasi manusia (HAM) yang terjamin kepada semua orang. UDHR telah sukses

menjadi *pioneer* terhadap munculnya pergerakan pengakuan HAM di tingkat nasional. Sebagaimana diperlihatkan oleh adanya *Bill of Rights* di Amerika Serikat dan Deklarasi Hak Asasi Manusia dan Warga Negara di Perancis. UDHR sukses merepresentasikan sebuah pernyataan HAM oleh seluruh *human beings* secara universal.

Sebelum terdeklarasikannya UDHR, setidaknya ada beberapa instrumen HAM yang dianggap sebagai pendahulu UDHR. Instrumen-instrumen tersebut adalah :

- a. Piagam PBB
- b. Magna Charta (1215)
- c. *Bill of Rights* (1689)
- d. *Declaration of Independence*, USA (1776)
- e. *Bill of Rights*, USA (1791)
- f. *Declaration of The Rights of Man and The Citizen*, Prancis, (1789)

Konsep pengaturan HAM muncul bersamaan dengan terbentuknya *United Nations*, akan tetapi belum mencapai kesepakatan antar negara. Presiden Amerika pada saat itu, yakni Roosevelt, mengeluarkan sebuah pernyataan tentang kebebasan yang menjadi salah satu pemicu pembentukan perlindungan HAM, kebebasan menurut Roosevelt itu dikenal dengan *The Four Freedoms*, yaitu *Freedom of Speech*,

Freedom of Worship, Freedom from Want, Freedom from Fear.

Tugas utama yang dilaksanakan oleh komisi HAM pada saat itu adalah merumuskan *Bill of Rights* yang berlaku universal. Dalam proses pembahasannya, di dalam komisi terdapat dua pandangan yang berbeda, yaitu:

1. *Bill of Rights* dianggap akan berbentuk deklarasi, tanpa mempunyai kekuatan mengikat secara hukum.
2. *Bill of Rights* itu harus berbentuk sebuah perjanjian yang mempunyai kekuatan secara hukum.

Akhir dari perdebatan, komisi HAM berhasil merumuskan bahwa *Bill of Rights* tersebut akan terdiri dari tiga komponen, yaitu:

- a. Suatu Deklarasi
- b. Suatu Perjanjian
- c. Sistem Pengawasan Internasional.

Keputusan oleh komisi merupakan sebuah jalan tengah dalam mencari format ideal perlindungan ham yang mengakomodasi seluruh masyarakat dunia. Terlepas dari sisi negative dan positive nya sebuah “deklarasi” komisi mempertimbangkan bahwa penggunaan format “perjanjian” akan memperkecil kemungkinan penerimaan secara universal. Pada akhirnya, deklarasi tersebut tidak

mempunyai kekuatan mengikat secara hukum. UDHR ini dipercaya sebagai "suatu standar pencapaian yang berlaku umum untuk semua rakyat dan semua negara".

DUHAM menjadi salah satu dokumen penting bagi perkembangan HAM di dunia internasional. DUHAM yang terkenal dengan prinsip ke Universalitas-annya telah menjadi titik tonggak di mana HAM kemudian menjadi sebuah wacana yang digadang-gadang menjadi trending topic pada saat itu, pasca perang dunia II. Terbukti bahwa sekalipun dokumen ini bukan merupakan sebuah konvensi yang memiliki ketentuan mengikat, namun DUHAM telah menjadi kebiasaan internasional di mana hampir semua Negara di dunia ini menerjemahkan deklarasi ini ke dalam bahasa nasional mereka.

Terlepas dari kontroversi mengenai pro dan kontra akan beberapa prinsip yang melekat pada DUHAM yang dinilai sebagai produk buatan Barat, DUHAM memegang peran yang sangat penting bagi pergerakan HAM di dunia ini.

B. Kajian Umum mengenai Menurut Konvensi Internasional Tahun 1990 mengenai Perlindungan Hak – Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya

Keberadaan buruh migran tak berdokumen pertama kali di atur secara eksplisit di dalam Konvensi Buruh Migran dan Keluarganya 1990. Istilah yang digunakan di dalam konvensi ini adalah *irregular migrant worker*. Instrumen ini dikeluarkan berangkat dari kesadaran masyarakat internasional terhadap adanya kesenjangan perlindungan antara *documented* dan *undocumented migrant worker (irregular migrant worker)* yang ada dalam praktik. Kewajiban penting yang diberikan konvensi kepada semua negara peratifikasi adalah migran tidak melakukan tindakan diskriminasi.

Konvensi menjamin hak yang sama bagi semua buruh migran dengan mengabaikan status imigrasi mereka. Bagian III Konvensi yakni Pasal 8 sampai dengan pasal 35 menyebutkan:

“hak-hak bagi semua buruh migran tak terkecuali buruh migran tak berdokumen (*irregular migran worker*) seperti perlindungan dari kekerasan dan kondisi bekerja yang sama (*equal*), upah yang sama migran pekerjaan yang sama, upah lembur, libur, keselamatan dan kesehatan kerja, juga hak bergabung dengan serikat pekerja.”²¹

Hak-hak ini harus diberikan oleh majikan. Adapun hak-hak fundamental yang harus disediakan oleh negara adalah:

“*emergency medical care*, hak atas pendidikan migran anak-anak mereka, penghormatan terhadap identitas

²¹Pasal 8-35 Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Buruh Migran dan Keluarganya 1990

budaya, juga prosedur pendepotasian yang menjamin keselamatan.”²²

C. Kajian Umum mengenai ASEAN Declaration Protection and Promotion of The Rights of Migrant Workers

Dalam rangka memfasilitasi aliran jasa-jasa yang bebas tenaga kerja pada 2015, ASEAN memberikan perhatian khusus dengan melakukan upaya untuk menciptakan harmonisasi dan standarisasi melalui beberapa langkah, yaitu: ²³

- a) Meningkatkan kerjasama di antara anggota *ASEAN University Network* (AUN) untuk meningkatkan mobilitas para pelajar dan jajaran stafnya di kawasan.
- b) Mengembangkan kompetensi utama dan kualifikasi untuk pekerjaan dan *trainers skills* yang diperlukan di sektor jasa prioritas (2009) dan sektor-sektor jasa lainnya (2010-2015).
- c) Memperkuat kemampuan riset dalam rangka meningkatkan keterampilan, penempatan kerja, dan pengembangan jejaring informasi pasar tenaga kerja di antara negara anggota ASEAN.

Arah kerjasama di bidang ketenagakerjaan, secara umum akan ditujukan untuk dapat menyelesaikan segala persoalan

²²*ibid.*

²³Syamsul Arifin, **Masyarakat Ekonomi ASEAN: Memperkuat Sinergi ASEAN di Tengah Kompetisi Global**, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2008, hlm 246.

ketenagakerjaan yang secara prinsip akan ditujukan pada hal-hal sebagai berikut:²⁴

- a) Memajukan mobilitas regional dan *mutual recognition* dalam rangka pengembangan *professional credentials*, bakat dan keterampilan para pekerja melalui upaya atau inisiatif yang telah ada.
- b) Mengurangi pengangguran di kawasan untuk mendukung upaya regional dalam mewujudkan komunitas masyarakat yang kuat, aman dan *selfreliant*.
- c) Memajukan efisiensi pasar tenaga kerja melalui penyusunan MRA untuk meningkatkan kemampuan bekerja dan mobilitas tenaga kerja, meningkatkan sistem perlindungan, serta mengatasi dampak liberalisasi perdagangan terhadap tenaga kerja dan employment.

Prinsip Umum Deklarasi ASEAN Tentang Perlindungan dan Promosi Hak-Hak Buruh Migran:²⁵

1. Kedua negara penerima dan negara pengirim harus memperkuat pilar politik, ekonomi dan sosial dari komunitas ASEAN dengan mempromosikan potensi penuh dan martabat pekerja migran dalam iklim kebebasan, kesetaraan, dan

²⁴Syamsul Arifin, **Masyarakat Ekonomi ASEAN: Memperkuat Sinergi ASEAN di Tengah Kompetisi Global**, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2008, hlm 248.

²⁵The Official Website of The Association of the Southeast Asian Nations, ASEAN Socio-Cultural Community (online), <http://www.aseansec.org/asean-socio-cultural-community/>, (17 November 2017).

stabilitas sesuai dengan hukum, peraturan, dan kebijakan dari masing-masing negara anggota ASEAN.

2. Negara-negara penerima atau negara-negara pengirim harus untuk alasan kemanusiaan, erat bekerja sama untuk menyelesaikan kasus-kasus buruh migran yang bukan karena kesalahan mereka sendiri, telah kemudian menjadi tidak berdokumen.
3. Negara-negara penerima dan negara-negara pengirim harus mempertimbangkan hak-hak dasar dan martabat buruh migran dan anggota keluarga sudah tinggal dengan mereka tanpa merusak aplikasi oleh penerimaan negara mereka peraturan dan kebijakan.