

## Analisis Implementasi Sistem Sponsorship (*Kafala*) terhadap Pelanggaran Hak Pekerja Migran Indonesia di Saudia Arabia

Silviana<sup>1</sup>, Muhammad Sood<sup>1</sup>, Mega Nisfa Makhroja<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Mataram, NTB, Indonesia

<sup>1</sup>Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Mataram, NTB, Indonesia

<sup>1</sup>Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Mataram, NTB, Indonesia  
silvianakancil@gmail.com

### ABSTRACT

*The purpose of this writing is to analyze why kafala work system implemented by Saudi Arabia is causing a violation of the rights of Indonesian migrant workers. The research uses the human security theory as personal security and legal protection and some concepts such as human rights, migrant workers, kafala system, development migration to answer the problem formulation because all of them are able to explain the violation of the rights to migrant workers caused by kafala system. The complaints and cases experienced by Indonesian migrant workers each year are largely done by their employers (sponsorship). The research uses a qualitative-descriptive approach, with data sourced from primary and secondary sources. The data collected follow the reduction technique of Miles and Hubermann. The research found that kafala system implemented by Saudi Arabia bears some similarity to the ancient culture of slavery on the Arab Peninsula. In addition, the factors that cause kafala system to provoke rights are the states' explosive policy, explosive working conditions, and explosive living condition. The study also found the fact that implementation of the syariaqah system it is hoped to shut down the kafala system on its application still using the kafala system.*

**Keywords:** Human Rights, Human Security, Indonesian Migrant Workers, Kafala System, Legal Protection.

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis mengapa sistem kerja *kafala* yang diimplementasikan oleh Saudi Arabia menyebabkan pelanggaran hak terhadap pekerja migran Indonesia. Penelitian ini menggunakan teori *Human Security*, yaitu *Personal Security* dan perlindungan hukum serta beberapa konsep seperti Hak Asasi Manusia, Pekerja Migran, Sistem *Kafala*, Migrasi dan Pembangunan untuk menjawab rumusan masalah karena semuanya mampu untuk menjelaskan adanya pelanggaran hak terhadap pekerja migran yang disebabkan oleh sistem *kafala*. Hal tersebut terlihat dari berbagai pengaduan dan kasus-kasus yang dialami oleh pekerja migran Indonesia setiap tahunnya yang sebagian besar dilakukan oleh majikan (*sponsorship*) mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif, dengan sumber data yang diperoleh dari sumber primer dan sekunder. Data yang dikumpulkan mengikuti teknik reduksi Miles dan Hubermann. Penulis menemukan bahwa sistem kerja *kafala* yang diimplementasikan oleh Saudi Arabia memiliki kesamaan dengan budaya perbudakan zaman dulu di Jazirah Arab. Selain itu, faktor yang menyebabkan sistem *kafala* menimbulkan pelanggaran hak adalah kebijakan negara yang cenderung eksploitatif, kondisi kerja yang eksploitatif dan kondisi kehidupan yang eksploitatif. Penelitian ini juga menemukan fakta bahwa implementasi dari sistem *syariaqah* yang diharapkan dapat menghentikan sistem *kafala*, pada penerapannya masih menggunakan sistem *kafala* tersebut.

**Kata Kunci:** Hak Asasi Manusia, *Human Security*, Pekerja Migran Indonesia, Sistem *Kafala* Perlindungan Hukum.

## PENDAHULUAN

Pekerja migran Indonesia sudah ada sejak tahun 1860 pada masa pemerintahan Hindia Belanda. Pada saat itu, pekerja migran Indonesia di kirim ke Suriname untuk menggantikan budak asal Afrika. Kemudian pada tahun 1960, tujuan utama pekerja migran Indonesia adalah Malaysia dan Saudi Arabia karena memiliki hubungan lintas batas negara dan hubungan keagamaan dengan Indonesia (BP2MI, n.d.). Di antara kedua negara tujuan tersebut, Saudi Arabia menjadi negara tujuan utama bagi pekerja migran Indonesia di tahun 2007. Hal tersebut dikarenakan tingginya permintaan dari negara Saudi, adanya kesamaan agama dan minat dari warga negara Indonesia karena informasi mengenai mudahnya melakukan haji dan umroh bagi pekerja migran yang berada di Saudi Arabia. Dengan demikian, pada tahun 2011 pengiriman pekerja migran Indonesia ke Saudi Arabia mengalami peningkatan karena persyaratan yang sangat mudah yaitu hanya berijazah SD. Namun, pada tahun 2012 kasus pelanggaran hak terhadap pekerja migran Indonesia juga semakin meningkat dikarenakan sistem kerja *kafala* yang diimplementasikan oleh Saudi Arabia cenderung merugikan pekerja migran dan rentan menimbulkan pelanggaran hak (Kompas, 2012).

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana implementasi dari sistem *kafala*, pelanggaran-pelanggaran yang disebabkan oleh sistem *kafala* hingga kritik dari dunia internasional terkait sistem *kafala* yang tidak relevan untuk diimplementasikan di Saudi Arabia. Selain itu, penelitian ini juga akan menjelaskan bagaimana upaya yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam melindungi warga negaranya yang bekerja sebagai pekerja migran Indonesia di Saudi Arabia.

## TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka yang digunakan dalam penelitian ini di antaranya sebuah *e-book* yang berjudul “Migrant Worker: Problem, Regulasi dan Advokasi” karya dari Satriyo Pringgo Sejati, Ahmad Baidhawi, Ayyona, Iman Sumarlan, Restu Purnomo, Diana Fatmawati dan Surwando, program studi Magister Ilmu Hubungan Internasional, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tahun 2017. Dalam *e-book* ini, beberapa penulis mengemukakan bahwa kuatnya sistem tata kelola ketenagakerjaan berbasis *kafala* diyakini oleh pemerintah Saudi Arabia sebagai sistem terbaik dalam pengelolaan tenaga kerja (Sejati et al., 2017).

Kedua, *e-journal* berjudul “Alasan Pemerintah Indonesia Melakukan Moratorium TKI Domestik ke Arab Saudi Pasca MOU Tahun 2014” karya dari Ismail, program studi Sarjana Hubungan Internasional, Universitas Mulawarman tahun 2019. Dalam *e-journal* ini, penulis mengemukakan rendahnya tingkat pendidikan para pekerja migran Indonesia mengharuskan mereka untuk bekerja pada sektor domestik yang cenderung mudah atau dekat dengan permasalahan. Para pekerja migran yang bekerja di sektor domestik rentan mengalami permasalahan, seperti majikan bermasalah, gaji tidak dibayar, pelecehan seksual, pekerja migran dihamili majikan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, hingga larangan untuk berkomunikasi dengan keluarga di tanah air (Ismail, 2019).

Ketiga, dalam sebuah laporan penelitian berjudul “Seolah Saya Bukan Manusia” Kesewenang-wenangan terhadap Pekerja Rumah Tangga Asia di Arab Saudi” karya

Nisha Varia, peneliti senior dari Divisi Hak-Hak Perempuan tahun 2008. Dalam laporan penelitian ini, dikemukakan bahwa sponsor atau majikan bertanggung jawab atas biaya perekrutan, pemeriksaan kesehatan lengkap dan kepemilikan *iqama* atau kartu identitas negara Saudi. Para pekerja migran harus mendapat persetujuan dari sponsor untuk meninggalkan negara atau kembali ke negara asal. Sistem Kafala yang terdapat di Saudi Arabia tentu tidak sesuai dengan pasal 13 dari Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) tentang hak atas kebebasan bergerak dan hak untuk kembali ke negara asal. Selain itu, hak untuk kembali ke negara asal telah diakui sebagai norma dalam hukum kebiasaan internasional (Human Rights Watch, 2007).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini menganalisis permasalahan dengan memberikan gambaran terkait permasalahan yang diteliti. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan sumber data primer dan sekunder yang di dapatkan melalui proses wawancara terhadap responden seperti Dinas Tenaga Kerja, BP2MI, Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja dan mantan TKI/TKW di Lombok Barat. Kemudian peneliti melakukan analisis data melalui empat tahapan. Tahap pertama, peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara kepada responden dan mengumpulkan studi pustaka dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, e-book, e-jurnal, artikel dan sebagainya. Tahap kedua, peneliti melakukan reduksi data-data dengan memilah dan memilih data-data yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Tahap ketiga, peneliti menyajikannya dalam bentuk narasi deskriptif mengenai hasil penelitian terhadap permasalahan terkait. Tahap keempat, peneliti membuat simpulan dari hasil penelitian.

## **KERANGKA PEMIKIRAN**

### *HUMAN SECURITY*

Dalam teori *human security*, terdapat tujuh keamanan manusia (*human security*) menurut *United Nations Development Programme* (UNDP) (2004) yang merupakan tanggung jawab pemerintah di setiap negara dan wajib untuk dipenuhi. Tujuh keamanan tersebut diantaranya, keamanan ekonomi (*economic security*), keamanan pangan (*food security*), keamanan kesehatan (*health security*), keamanan lingkungan hidup (*environment security*), keamanan personal (*personal security*), keamanan komunitas (*community security*) serta keamanan politik (*political security*) (Fitrah, 2015, p. 28).

### **PERLINDUNGAN HUKUM**

Terkait dengan tenaga kerja atau pekerja migran, perlindungan hukum diartikan sebagai penjagaan agar pekerja migran atau tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Perlindungan hukum terdiri dari dua bentuk, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang mengarahkan pada tindakan pemerintah untuk bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan, sedangkan perlindungan hukum represif merupakan perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa (Nola, 2016, pp. 40–41).

## HAK ASASI MANUSIA

Hak asasi manusia merupakan hak dasar utama yang melekat dalam diri setiap manusia yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Kuasa kepada makhluk-Nya sehingga wajib dihormati, dijunjung tinggi serta dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat (Imran, 2019, p. 29).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### FAKTOR PENYEBAB PELANGGARAN HAK PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI SAUDI ARABIA

Dalam bahasa Arab, *kafala* berarti memberi makan, menjamin atau jaminan dan mendukung. Sedangkan pada kamus bahasa Arab abad ke-19, *kafala* mempunyai arti tanggungan, tanggung jawab, penjaminan, dan dapat juga diartikan sebagai penyatuan tanggung jawab kepada orang lain. Berdasarkan beberapa makna dari *kafala* di atas, sistem kerja *kafala* yang digunakan oleh negara-negara Teluk, terutama Saudi Arabia merupakan sistem kerja yang berlandaskan ajaran Islam, yaitu sponsor atau majikan tempat pekerja migran bekerja memperlakukan para pekerja migran dengan perlakuan *kafala* yaitu sebagai penjamin dan penanggung jawab kebutuhan dan keamanan pekerja migran (Naufal, 2021). Namun, tradisi perbudakan pada masa Jazirah Arab yang masih melekat dalam diri masyarakat Saudi Arabia menjadikan sistem kerja *kafala* sebagai wadah terjadinya perbudakan modern.

Islam tidak membenarkan adanya sistem perbudakan, bahkan Islam datang untuk menutup celah-celah perbudakan yang terjadi di Jazirah Arab sebelum datangnya Islam. Namun, Islam tidak menghapus sistem perbudakan dengan cara agresif, melainkan dengan langkah evolusi bertahap. Bahkan pada masa Rasulullah saw. budak dipandang sebagai manusia yang memiliki kehormatan karena upah buruh harus diberikan sebelum kering keringatnya dan disebutkan bahwa budak merupakan saudara dari majikan yang dijadikan Allah berada di bawah pengawasannya, maka hendaklah majikan memberinya makan dari jenis makan yang dia makan, memberi pakaian dari jenis pakaian yang dia pakai dan tidak pula membebaninya dengan pekerjaan yang berat. Adapun bukti dari penolakan dan harapan Islam mengenai perubahan dari peradaban perbudakan dapat ditemukan dalam Al-Qur'an yang membahas mengenai perbudakan diantaranya: surah An-Nisa' (4): 92, surah Al-Maidah (5): 89, surah At-Taubah (9): 60, surah An-Nur (24): 33 dan surah Al-Mujadilah (58): 2 (Sodik, 2021, pp. 66–69).

Namun, perbudakan yang terjadi di Jazirah Arab masih berlangsung hingga sekarang terutama di Saudi Arabia dan disebut dengan perbudakan modern. Perbudakan modern dapat dilihat dari perlakuan majikan terhadap pekerja migran dengan semena-mena yang diatur dalam sistem kerja *kafala*. Sistem kerja *kafala* yang diimplementasikan Saudi Arabia menggambarkan peradaban pada masa jahiliyah, dimana ketika para majikan mempekerjakan para pekerja migran dengan cara memesannya lewat agen, mereka menganggap bahwa hal tersebut merupakan transaksi jual beli budak (Fadhil, 2013, pp. 171–172).

## SISTEM KAFALA MENIMBULKAN PELANGGARAN HAK TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI SAUDI ARABIA

### 1. Kebijakan Negara yang Cenderung Eksploitatif

Kebijakan negara Saudi Arabia mengenai sistem kerja *kafala* menimbulkan konsekuensi seperti pembatasan hak terhadap pekerja migran dan adanya pengembangan hukum. Terdapat kebijakan yang dikodifikasi menjadi undang-undang dan praktek kerja paksa dianggap sebagai praktek umum dan dilembagakan. Dalam sistem kerja *kafala*, majikan atau sponsor memiliki kemampuan dan berhak untuk memberikan status hukum terhadap pekerja migran yang melakukan tindakan yang melanggar peraturan seperti melarikan diri (Komnas Perempuan, 2006).

### 2. Kondisi Kerja Eksploitatif

Kondisi kerja yang eksploitatif merupakan kondisi yang diciptakan oleh sponsor atau majikan terhadap para pekerja migran karena penyalahgunaan sistem kerja *kafala*. *Kafala* yang pada dasarnya memiliki prinsip untuk menjamin, bertanggung jawab dan mengawasi para pekerja migran disalah gunakan oleh para majikan untuk mengambil keuntungan dari wewenangnya tersebut. Kondisi kerja yang eksploitatif karena penyalahgunaan sistem kerja *kafala* dapat dilihat dari berbagai kasus yang sering menimpa para pekerja migran, khususnya pekerja migran Indonesia di antaranya, kondisi hidup yang tidak layak, tidak dapat melakukan kebebasan untuk bergerak, upah tidak dibayar, penyitaan paspor hingga kekerasan seksual (Komnas Perempuan, 2006).

### 3. Kondisi Kehidupan Eksploitatif

Dalam sistem kerja *kafala* di Saudi Arabia, sponsor atau majikan diberikan kebijaksanaan untuk menetapkan atau memilih tempat yang akan dijadikan sebagai tempat tinggal oleh para pekerja migran. Selain memilih tempat tinggal untuk pekerja migran, sponsor atau majikan juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan akomodasi yang layak untuk pekerja migran. Namun, masih terdapat sponsor yang memberikan akomodasi yang tidak sesuai atau tidak layak untuk para pekerja migran di Saudi Arabia (Komnas Perempuan, 2006).

Adapun permasalahan yang dialami oleh pekerja migran seperti kamp ketenagakerjaan kekurangan stok kebutuhan dasar yaitu air dan listrik, kamar yang tidak terlalu luas dan dihuni oleh beberapa orang yang mengakibatkan sesak, tidak memiliki fasilitas kamar mandi yang layak. Selain itu, laki-laki pekerja konstruksi tinggal di pinggiran kota di kamp kerja paksa. Berdasarkan beberapa hal yang menyebabkan sistem *kafala* menjadi sistem kerja yang tidak relevan hingga menimbulkan pelanggaran hak terhadap pekerja migran Indonesia di atas, maka muncullah tekanan internasional khususnya dari organisasi buruh internasional (ILO) kepada pemerintah Saudi Arabia. Salah satu yang disoroti oleh ILO yaitu pasal 1 ayat 1, 2 ayat 1 dan 25 dalam supervisi aplikasi K29 oleh ILO mengenai kerja paksa, terdapat beberapa norma yang terdapat di domestik Saudi Arabia yang lebih diyakini oleh masyarakatnya daripada mengadopsi atau meyakini norma internasional mengenai kerja paksa (Komnas Perempuan, 2006).

Terdapat tiga norma yang diyakini masyarakat Saudi Arabia, yaitu norma sosial, budaya dan hukum. Norma sosial yang dimaksudkan adalah tata sosial

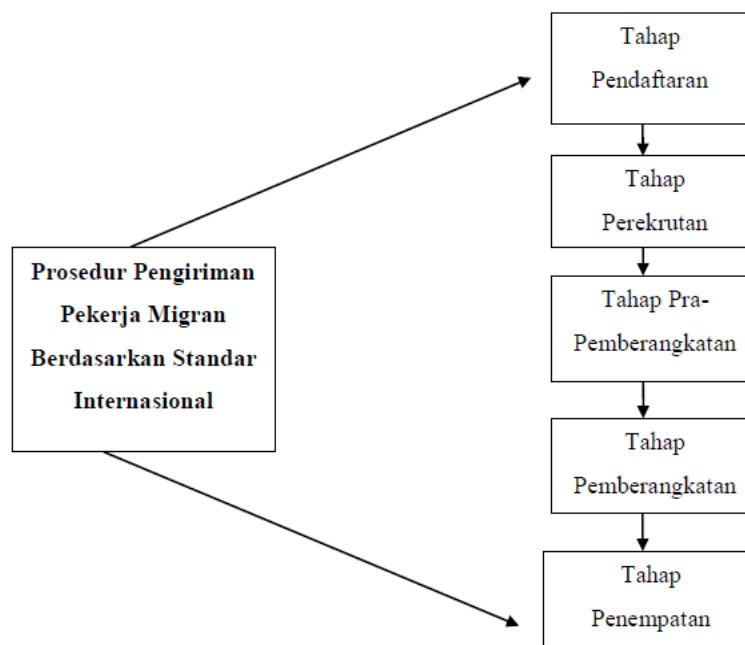
masyarakat Saudi Arabia yang tertutup (*close society*). Hal inilah yang kemudian menyebabkan terjadinya ketergantungan terhadap pekerja migran yang berdampak pada rentannya penyalahgunaan. Kemudian norma budaya yang diyakini oleh masyarakat Saudi Arabia yaitu adanya pembatasan dan pengasingan terhadap wanita, karena wanita tidak boleh keluar rumah tanpa izin suami atau tanpa ditemani oleh kerabat dekat yang muhrim dengannya. Selanjutnya adalah norma hukum Saudi Arabia yang belum sesuai dengan konvensi kerja paksa yaitu pada hukum keimigrasian, perburuhan serta hukum pidana yang tidak memberikan jaminan perlindungan yang cukup bagi korban yang mengalami pelanggaran (Komnas Perempuan, 2006).

Berdasarkan teori *human security* dan implementasi dari sistem kerja *kafala* di Saudi Arabia, keamanan pekerja migran sangat rentan dan minim perlindungan dari pemerintah Saudi Arabia sendiri. Keamanan pekerja migran Indonesia di Saudi Arabia termasuk ke dalam keamanan personal (*personal security*). Keamanan personal (*personal security*) khususnya terhadap pekerja migran masih tergolong rendah. Pekerja migran Indonesia masih terancam di dunia kerjanya. Hal tersebut dapat dilihat dari kasus-kasus yang sudah banyak terjadi dan dari pengaduan-pengaduan pekerja migran Indonesia selama bekerja di Saudi Arabia.

Selain itu, prinsip dari *human security* khususnya *personal security* dimana keamanan personal dapat terwujud jika individu terhindar dari rasa takut, baik takut terhadap kekerasan fisik, verbal, penyiksaan/penganiayaan, penyanderaan, pemerkosaan, kekerasan terhadap perempuan dan anak bertentangan dengan kasus-kasus yang disebabkan oleh implementasi dari sistem *kafala*, seperti penganiayaan, pemerkosaan, kekerasan fisik dan verbal hingga pelecehan seksual. Selain dari prinsip *personal security*, prinsip dari HAM Internasional mengenai pekerja migran yaitu Pekerja migran dan keluarganya memiliki hak atas kebebasan untuk hidup, bebas dari perbudakan, penyiksaan, terbebas dari perlakuan sewenang-wenang, mendapatkan perawatan kesehatan, upah dan libur bertentangan dengan dampak yang ditimbulkan dari sistem *kafala* seperti tidak ada libur, istirahat terbatas, jam kerja berlebihan hingga gaji tidak dibayar.

## PROSEDUR PENGIRIMAN PEKERJA MIGRAN BERDASARKAN STANDAR INTERNASIONAL

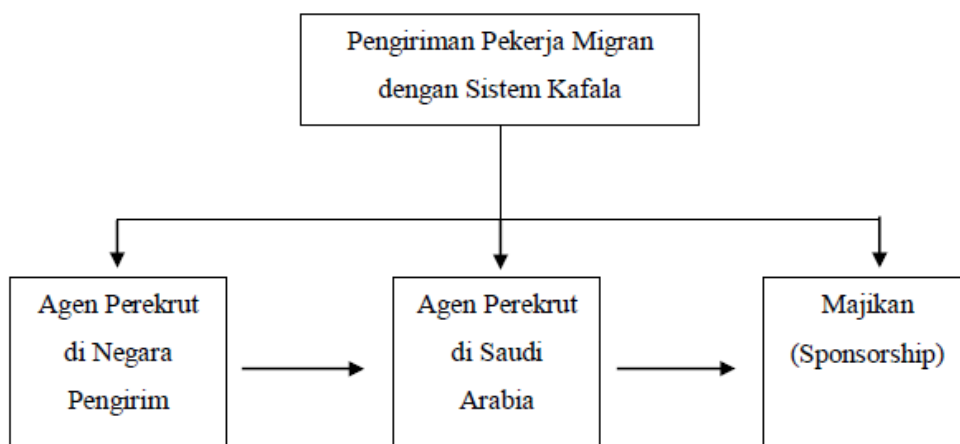
Bagan 1. Prosedur Pengiriman Pekerja Migran Berdasarkan Standar Internasional



Sumber: (Diolah oleh Penulis, 2022)

## PENGIRIMAN PEKERJA MIGRAN DENGAN SISTEM KERJA KAFALA

Bagan 2. Pengiriman Pekerja Migran dengan Menggunakan Sistem *Kafala*



Sumber: (Diolah oleh Penulis, 2022)

## PERLINDUNGAN HAK PEKERJA MIGRAN INDONESIA

### ***Perlindungan Hukum Preventif***

- a) Regulasi tersebut berisi aturan-aturan seperti Undang-undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pada pasal 7 disebutkan bahwa perlindungan calon pekerja migran atau pekerja migran Indonesia meliputi perlindungan sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja (Nizar et al., 2018).
- b) Pembinaan

Pembinaan dilakukan melalui pembinaan instansi atau kelembagaan terkait, dimana pembinaan tersebut dilakukan dengan melakukan penguatan peran kelembagaan, seperti BN2PTKI dan Kementerian Ketenagakerjaan. BN2PTKI merupakan operator dalam mengurus para pekerja migran, salah satu tugas dan wewenangnya adalah penindakan penampungan TKI ilegal dan menindak perusahaan penempatan TKI swasta (PPTKIS) jika melakukan kesalahan. Sedangkan Kementerian Ketenagakerjaan sebagai *regulator* (Nizar et al., 2018).

c) Penyuluhan

Penyuluhan dilakukan dengan membentuk sistem dan jaringan informasi mengenai pasar kerja luar negeri yang dapat diakses oleh masyarakat. Selain itu, pemerintah juga melakukan penyuluhan dengan cara memberikan informasi secara keseluruhan mengenai proses dan prosedur penempatan TKI di luar negeri serta memberikan informasi terkait risiko berbahaya yang kemungkinan terjadi selama masa penempatan. Penyuluhan tersebut dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan instansi atau lembaga terkait seperti BN2PTKI atau BP2MI (Nizar et al., 2018).

d) Pengawasan

Indonesia melakukan pengawasan dalam masa pra-penempatan, masa penempatan dan masa pasca penempatan. Adapun pengawasan juga dilakukan dalam skala provinsi dan kabupaten/kota. Selain itu, pengawasan juga dilakukan oleh Kamar Dagang dan Industri Indonesia (Kadin). Kadin tersebut membentuk satgas yang bertujuan untuk mengawasi TKI ilegal, memberikan perlindungan kepada TKI di luar negeri, mengawal kebijakan-kebijakan pemerintah dan pelaksana penempatan swasta yang tidak berpihak kepada TKI serta melakukan berbagai diskusi dengan instansi terkait mengenai pelaksanaan, pengiriman TKI ke luar negeri sejak pra-penempatan hingga pemulangan (Nizar et al., 2018).

### **Perlindungan Hukum Represif**

a) Administratif

Dalam aspek perlindungan hukum administrasi, sanksi administratif berdasarkan Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri dalam pasal 100 ayat 2 bahwa sanksi administratif berbentuk: peringatan tertulis, penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI, pencabutan izin, pembatalan pemberangkatan calon pekerja migran dan pemulangan pekerja migran dari luar negeri dengan biaya sendiri (Nizar et al., 2018, p. 100).

b) Pidana

Aspek hukum pidana dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri diatur dalam Bab XIII Pasal 102 s/d 104:

1. Pasal 102: Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 tahun dan paling lama 10 tahun dan/denda paling sedikit Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) bagi setiap orang yang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana pasal 4, menempatkan TKI tanpa izin sebagaimana dalam pasal 12 dan menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat kerja yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan kesusilaan yang dimaksud dalam pasal 30 (Nizar et al., 2018, p. 102).
2. Pasal 103: Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 5 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) bagi setiap orang yang mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI sebagaimana



dimaksud dalam pasal 19, mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana pasal 33, melakukan perekrutan CTKI yang tidak memenuhi syarat sebagaimana pasal 35, menempatkan TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja sebagaimana pasal 45, menempatkan TKI yang tidak memenuhi syarat kesehatan dan psikologi sebagaimana pasal 50, menempatkan CTKI yang tidak memiliki dokumen sebagaimana pasal 51, menempatkan TKI ke luar negeri tanpa perlindungan program asuransi sebagaimana pasal 68 dan memperlakukan CTKI secara tidak wajar dan manusiawi selama berada di penampungan sebagaimana pasal 70 ayat 3 (Nizar et al., 2018, p. 102).

3. Pasal 104: Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 1 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) bagi setiap orang yang menempatkan TKI tanpa melalui Mitra Usaha sebagaimana pasal 24, menempatkan TKI ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari Menteri sebagaimana pasal 26 ayat (1), mempekerjakan CTKI yang sedang menempuh pendidikan dan pelatihan sebagaimana pasal 46, menempatkan TKI yang tidak memiliki KTLN sebagaimana pasal 64 dan tidak memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi syarat kelengkapan dokumen sebagaimana pasal 67 (Nizar et al., 2018, p. 103).

### ***Memorandum of Understanding Agreement The Placement and Protection of Indonesian Domestic Workers Indonesia dan Saudi Arabia Tahun 2014***

Kebijakan moratorium dikeluarkan pada tahun 2011. Moratorium pengiriman pekerja migran ke Saudi Arabia pertama kali dikeluarkan masih dalam bentuk semi moratorium (*soft moratorium*) pada Januari 2011. Keluarnya semi moratorium tersebut diimplementasikan melalui dua cara, yaitu pembenahan di Indonesia dengan cara memfokuskan pengetatan pengiriman pekerja migran seperti pembenahan dalam proses permintaan pekerja migran, keterampilan kerja dan bahasa, rekrutmen calon pekerja migran, pembekalan, uji kesehatan, jaminan asuransi, pemberangkatan dan perlindungan pekerja migran selama bekerja di luar negeri. Cara yang kedua adalah pembenahan di Saudi Arabia dengan cara memfokuskan pembenahan regulasi dan sosialisasi. Hal tersebut dilakukan dengan melakukan pengendalian *job orders* melalui penambahan syarat-syarat agar majikan mempekerjakan pekerja migran terseleksi dengan baik (Yuanita, 2016, p. 465).

Setelah pemerintah Indonesia mengeluarkan moratorium tersebut, Saudi Arabia menanggapi dengan memberhentikan perekrutan pekerja migran dari Indonesia. Pemberhentian tersebut dilakukan dengan memberhentikan pemberian visa terhadap pekerja migran Indonesia. Keputusan pemerintah untuk memberhentikan perekrutan pekerja migran terutama untuk ranah domestik dianggap dapat menimbulkan masalah baru, yaitu maraknya warga negara Indonesia bekerja ke Saudi Arabia secara ilegal. Kondisi ketenagakerjaan tahun 2011-2013 tidak lebih baik dibandingkan dengan tahun 2005-2007. Maraknya terjadi kasus-kasus pelanggaran hak dan meningkatnya pengaduan oleh pekerja migran Indonesia di Saudi Arabia, pemerintah Indonesia kembali membuat kesepakatan berupa MoU dengan Saudi Arabia sebagai upaya untuk melindungi pekerja migran Indonesia (Yuanita, 2016).

Pada 19 Februari 2014 bertempat di Riyadh, perwakilan dari pemerintah Indonesia yaitu Muhaimin Iskandar sebagai menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Abdeul M. Fakeih sebagai perwakilan dari pemerintah Saudi Arabia selaku menteri Tenaga Kerja menandatangani MoU tersebut. MoU yang disepakati merupakan perjanjian bilateral antara pemerintah Indonesia dan Saudi Arabia mengenai perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia pada sektor domestik dan penempatan para pekerja migran. Namun, adanya MoU tersebut tidak kunjung berdampak spesifik terhadap pengurangan pelanggaran hak yang dialami oleh pekerja migran Indonesia. Pasca tahun 2014, setelah adanya MoU tersebut memang terdapat pengurangan terhadap pengaduan permasalahan pekerja migran Indonesia, namun hanya berkisar tidak lebih dari 8% (Pangestu et al., 2020).

### **Sistem Penempatan Satu Kanal**

Sistem Penempatan Satu Kanal merupakan salah satu kerja sama bilateral antara Indonesia dan Saudi Arabia. Kerja sama tersebut bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja migran Indonesia dan mengatur hubungan kerja antara majikan dan pekerja migran Indonesia agar sesuai dengan hukum dan aturan yang berlaku di masing-masing negara maupun dalam konvensi internasional. Menurut wawancara penulis dengan Bapak Musleh, selaku Kepala Bidang Perlindungan Permasalahan Prosedural dan Non-Prosedural di Kantor BP2MI Provinsi NTB, pada tanggal 11 Oktober 2018 sistem penempatan satu kanal disepakati dan diresmikan oleh pihak Indonesia dan Saudi Arabia. Penandatanganan tersebut diwakili oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, M. Hanif Dhakiri dan Menteri Tenaga Kerja dan Pembangunan Sosial Kerajaan Saudi Arabia, Ahmed bin Suleiman bin Abdul Aziz Al-Rajhi bertempat di kantor Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia. Selain itu, pemerintah Indonesia dan Saudi Arabia kembali melakukan pertemuan bilateral pada tanggal 16 September 2019 dalam rangka membahas kemajuan (*progress*) yang telah disepakati mengenai sistem penempatan satu kanal. Dalam pertemuan tersebut, dihasilkan beberapa kesepakatan, diantaranya (Musleh, wawancara, 12 April 2022):

- a. Pilot proyek Sistem Penempatan Satu Kanal akan dimulai pada tanggal 1 Oktober 2019.
- b. Memperpanjang masa berlaku dokumen TA hingga April 2020.
- c. Membentuk *joint task force* yang bertujuan untuk *monitoring* dan evaluasi implementasi Sistem Penempatan Satu Kanal dan menyelesaikan *dispute settlement* yang terjadi dari Sistem Penempatan Satu Kanal.

Selain kesepakatan di atas, dari pihak Saudi Arabia juga menyatakan komitmen melalui delegasinya, diantaranya (Musleh, wawancara, 12 April 2022):

- a. Menetapkan jumlah *syariqah* yang akan turut berpartisipasi dalam Sistem Penempatan Satu Kanal, yaitu sebanyak 42 *syariqah*.
- b. memperbarui materi Orientasi Pra Pemberangkatan bagi calon pekerja migran Indonesia.
- c. Memastikan *hotline service* di Saudi Arabia dapat diakses 24 jam oleh seluruh pekerja migran Indonesia dalam bahasa Indonesia .

Dalam proyek Sistem Penempatan Satu Kanal, pekerja migran Indonesia bekerja dengan sistem *syariqah*, dimana sistem *syariqah* adalah sistem yang melibatkan perusahaan yang ditunjuk oleh Saudi Arabia dan bertanggungjawab kepada pemerintah Saudi Arabia. Sebelumnya, Saudi menggunakan sistem *kafala*, dimana majikan atau perseorangan yang bertanggungjawab kepada pemerintah Saudi Arabia. Dengan demikian, pekerja migran Indonesia tidak lagi menggunakan sistem *kafala*, melainkan sistem *syariqah*. Namun, proyek Sistem Penempatan Satu Kanal tersebut masih dalam tahap uji coba dan akan diadakan evaluasi setiap tiga bulan sekali. Kerjasama ini juga hanya akan diimplementasikan di beberapa lokasi tertentu seperti Jeddah, Riyadh, Madinah, Daman, Khobar dan Dahrhan. Sistem Penempatan Satu Kanal juga diimplementasikan pada beberapa pekerjaan seperti *family driver*, *baby sitter*, *family cook*, *housekeeper*, *child careworker* dan *elderly caretaker* (Musleh, wawancara, 12 April 2022).

Namun, berdasarkan implementasi dari sistem *syariqah* yang melibatkan perusahaan-perusahaan yang telah ditunjuk oleh pemerintah Saudi Arabia tersebut ditemukan bahwa tidak adanya perbedaan antara sistem *kafala* dengan sistem *syariqah*. Artinya, tidak ditemukan adanya perbedaan perlakuan oleh majikan dan perusahaan-perusahaan yang terlibat terhadap para pekerja migran Indonesia, bahkan terdapat kasus salah satu mantan TKW asal Lombok Barat di jual oleh perusahaan yang menampungnya kepada seorang majikan dan perusahaan tersebut juga tidak memedulikan kondisi pekerja migran yang diperlakukan dengan sewenang-wenang terhadap majikannya. Hal tersebut membuktikan bahwa sistem *syariqah* hanya memenuhi syarat administratif dan pergantian tanggung jawab dari majikan ke perusahaan. Berdasarkan saran dari berbagai pihak internasional terkait penambahan jumlah penanggung jawab terhadap pekerja migran di Saudi Arabia tersebut diharapkan dapat menghentikan adanya perlakuan sewenang-wenang terhadap para pekerja migran. Namun, berdasarkan hasil implementasi tersebut dapat dibuktikan bahwa bertambah dan bergantinya penanggung jawab tidak relevan untuk melindungi hak-hak pekerja migran.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penjabaran dan penjelasan di atas, terdapat beberapa faktor dari sistem kerja *kafala* yang menyebabkan pelanggaran hak terhadap pekerja migran Indonesia di antaranya: kebijakan negara yang cenderung eksploitatif, kondisi kerja eksploitatif, kondisi kehidupan yang eksploitatif hingga masih melekatnya tradisi perbudakan pada masyarakat Saudi Arabia. Kemudian, prosedur pengiriman pekerja migran dengan sistem *kafala* tidak sesuai dengan standar internasional sehingga rentan menimbulkan pelanggaran hak terhadap pekerja migran. Selain itu, upaya Indonesia terhadap perlindungan hak pekerja migran di Saudi Arabia di antaranya: perlindungan hukum preventif, perlindungan hukum represif serta perjanjian berupa MoU perlindungan pekerja migran dan sistem penempatan satu kanal dengan pihak Saudi Arabia

Meskipun demikian, adanya perlindungan hukum dan perjanjian-perjanjian belum dapat menghentikan kasus-kasus pelanggaran hak pekerja migran Indonesia dikarenakan masih lemahnya pembinaan dan pengawasan oleh pemerintah dan instansi serta pengawasan dari pihak Saudi Arabia. Selain itu, pada penelitian ini juga ditemukan

fakta bahwa pada implementasi sistem *syariqah* tidak ditemukan adanya perbedaan dengan sistem *kafala*. Hal tersebut berarti bahwa dalam penerapan sistem *syariqah* masih terdapat perlakuan seperti pada sistem *kafala*.

## REFERENSI

- BP2MI. (n.d.). *Sejarah Pekerja Migran Indonesia*. <https://www.bp2mi.go.id/profil-sejarah>
- Fadhil, A. (2013). Perbudakan dan Buruh Migran. *Jurnal Thaqafiyat*, 14(1), 161–178. <https://doi.org/https://doi.org/10.14421/thaq.2013.%25x>
- Fitrah, E. (2015). Gagasan Human Security dan Kebijakan Keamanan di Indonesia. *Journal Insignia*, 2(1), 26–40. [https://www.researchgate.net/publication/317011590\\_Gagasan\\_Human\\_Security\\_dan\\_Kebijakan\\_Keamanan\\_Nasional\\_Indonesia](https://www.researchgate.net/publication/317011590_Gagasan_Human_Security_dan_Kebijakan_Keamanan_Nasional_Indonesia)
- Human Rights Watch. (2007). “*Seolah Saya Bukan Manusia*”: Kesewenang-wenangan terhadap Pekerja Rumah Tangga Asia di Arab Saudi. <https://www.hrw.org/id/report/2008/07/07/255695>
- Imran, Z. (2019). Hak Asasi Manusia (HAM) Internasional dalam Perspektif Islam. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 25–39. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/hukumresponsif/article/view/488>
- Ismail. (2019). Alasan Pemerintah Indonesia Melakukan Moratorium TKI Domestik ke Arab Saudi Pasca MOU Tahun 2014. *EJournal Ilmu Hubungan Internasional*, 7(1), 481–496. [http://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2019/02/eJournal Ilmu Hubungan Internasional \(02-19-19-04-11-14\).pdf](http://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2019/02/eJournal%20Ilmu%20Hubungan%20Internasional%20(02-19-19-04-11-14).pdf)
- Komnas Perempuan. (2006). *Hak Asasi Manusia Bagi Semua: Peran Institusi Nasional Hak Asasi Manusia dalam Melindungi Hak Asasi Buruh Migran Tidak Berdokumen dan Buruh Migran Perempuan*. Komnas Perempuan. <https://komnasperempuan.go.id/instrumen-modul-referensi-pemantauan-detail/peran-institusi-nasional-hak-asasi-manusia-dalam-melindungi-hak-asasi-buruh-migran-tidak-berdokumen-dan-buruh-migran-perempuan>
- Kompas. (2012, December 13). *Pelanggaran Hak Buruh Migran Masih Tinggi*. <https://amp.kompas.com/ekonomi/read/2012/12/13/19320815/nasional>
- Naufal, S. (2021). *Kebijakan Sistem Kafala Pemerintah Qatar Terhadap Pekerja Migran Piala Dunia 2022* [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/32868>
- Nizar, M., Inayah, A., & Dwijono, A. T. (2018). Penguatan Peran Pemerintah Melalui Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Sosiologi Unila*, 20(2), 95–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.23960/sosiologi.v20i2.10>
- Nola, L. F. (2016). Upaya Perlindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI). *Jurnal Negara Hukum*, 7(1), 35–52. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22212/jnh.v7i1.949>
- Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). (2006). *Hak-hak Pekerja Migran: Buku Pedoman*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_117195.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_117195.pdf)
- Pangestu, S., Primawanti, H., & Finaldin, T. (2020). Diplomasi Indonesia dalam Meningkatkan Keamanan Pekerja Migran Indonesia di Arab Saudi. *Global Mind*, 2(2), 26–41. <https://doi.org/10.53675/jgm.v2i2.97>
- Sejati, A. P., Baidhawi, A., Ayyona, Sumarlan, I., Purnomo, R., Fatmawati, D., &

- Surwandono. (2017). *Migrant Worker: Problem, Regulasi dan Advokasi* (Surwandono (ed.); 1st ed.). Magister Ilmu Hubungan Internasional, UMY. [http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/11548/Binder buku TKI SKP 2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/11548/Binder%20buku%20TKI%20SKP%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sodik, M. F. (2021). Human Trafficking dalam Pandangan Hukum Islam (Studi Praktek Perbudakan Zaman Rasulullah). *Ijil*, 1(2), 60–81. <https://doi.org/10.35719/ijl.v1i2.95>
- Wahyuni, D. (2014). Migrasi Internasional dan Pembangunan: International Migration and Development. *Jurnal Kajian*, 18(4), 305–321. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22212/kajian.v18i4.500>
- Yuanita, A. R. (2016). Kebijakan Moratorium dan Dampaknya terhadap Pengiriman Tenaga Kerja ke Arab Saudi. *Jurnal Analisis Hubungan Internasional*, 5(2), 465–475. <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jahi5a5a01f2b8full.pdf>