

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DI SEKTOR DOMESTIK
BERDASARKAN *DOMESTIC WORKER CONVENTION* (No. 189) 2011 DAN
IMPLIKASINYA BAGI NEGARA-NEGARA ASEAN DALAM MENGHADAPI
*ASEAN COMMUNITY 2015***

ARINI AZKA MUTHIA

ABSTRACT

Domestic work is an important sources of livelihood for women and men in Southeast Asia and requires legal protection. Domestic Worker Convention (No. 189) 2011 is the ILO Convention that governs the legal protection for workers in the domestic sector. ASEAN should undertake the protection for domestic workers because ASEAN member countries are frequently receive and send domestic workers. The protection and promotion of human rights for domestic workers is an enormous challenge for ASEAN, especially in facing the ASEAN Community 2015. This research discusses the implications of the Domestic Workers Convention (No. 189) 2011 for the ASEAN member countries, particularly in facing ASEAN Community 2015 and how ASEAN should establish legal framework for the protection of domestic workers. This research applies a juridical-normative approach focusing on the legal materials related to the protection of domestic workers. This research also applies the statute approach. The data are analyzed qualitatively. This research concludes that the Domestic Workers Convention recognize domestic workers as formal workers and should receive the same protection as workers in general. In facing the ASEAN Community in 2015, the protection of domestic workers should be implemented by the ASEAN member countries. Although most of the ASEAN member countries have not ratified the Convention of Domestic Workers, they still have to provide protection for domestic workers because the ASEAN member countries are bound by various international human rights intruments ratified by each country. In addition, the protection of domestic workers are also covered by the ASEAN Charter and the ASEAN Human Rights Declaration. To provide such protection, ASEAN, under the Socio-Cultural Community, can establish a specific ASEAN Instrument on the Protection of Domestic Workers, which refers to the provisions of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers taking into account that could be adjusted to the specific characteristics of domestic workers.

Keywords : domestic worker, legal protection, Asean Community 2015.

A. PENDAHULUAN

Angka pengangguran yang besar dan kurangnya lapangan pekerjaan di dalam negeri, mendorong orang-orang untuk bermigrasi ke luar negeri dalam rangka mencari pekerjaan. Secara global, migrasi didorong oleh banyaknya kekurangan tenaga kerja di sektor domestik seperti pekerja rumah tangga, sektor pertanian, bangunan, industri pengolahan dan sektor jasa/layanan.¹ Umumnya pekerjaan dalam beberapa sektor tersebut kurang diminati oleh warga negara yang terbilang sejahtera karena gaji yang terlalu rendah, akibatnya beberapa negara mengadopsi kebijakan untuk memfasilitasi migrasi tenaga kerja.²

¹“Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia”, 2010, <https://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/Final-LM-Report-Bahasa-Indonesia.pdf> [10/01/2014].

² *Ibid.*

Pekerjaan di sektor domestik merupakan sumber mata pencaharian yang penting bagi perempuan dan laki-laki di Asia Tenggara, khususnya bagi perempuan yang berasal dari desa dengan tingkat pendidikan dan keterampilan rendah yang dapat dipasarkan.³ Migrasi dinilai sebagai salah satu jalan keluar dari kemiskinan, karena dengan bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu diharapkan dapat menghasilkan sejumlah uang untuk kepentingan membeli rumah, memulai usaha, mengirim anak ke sekolah atau memenuhi keperluan hidup sehari-hari.

Pekerjaan di sektor domestik merupakan kategori pekerjaan yang membutuhkan perlindungan hukum, karena pekerjaan ini dilakukan di dalam rumah tangga dan umumnya dianggap sebagai lanjutan dari sifat alami perempuan serta pekerjaan tanpa upah, sehingga tidak dinilai sebagai suatu kegiatan ekonomis.⁴ Masalah yang paling umum dapat ditemui pada pekerjaan di sektor domestik ini diantaranya yaitu upah rendah, jam kerja yang panjang, beban kerja yang berat, tidak diberikannya hari istirahat per minggu dan sangat rentan atas terjadinya pelecehan psikologis, fisik, atau seksual.⁵

Sebuah studi dari Organisasi Perburuhan Internasional/*International Labour Organization* (ILO) yakni salah satu badan khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa yang bertugas untuk memperbaiki syarat-syarat bekerja dan hidup para buruh melalui penerimaan konvensi-konvensi internasional serta rekomendasi standar lainnya, menunjukkan bahwa Undang-Undang Nasional di 65 negara di seluruh dunia hanya 19 negara yang memiliki perundangan atau peraturan yang melindungi pekerja di sektor domestik.⁶ Perundangan atau peraturan dalam melindungi pekerja di sektor domestik yang ada tersebut, dinilai masih belum maksimal dalam memberikan perlindungan, karena hanya menawarkan tingkat perlindungan yang lebih rendah dibandingkan para pekerja di sektor formal.⁷ Hal ini menunjukkan bahwa jenis pekerjaan di sektor domestik umumnya tidak dianggap sebagai suatu kegiatan ekonomis dan tidak dianggap membutuhkan peraturan dan perlindungan.

Peraturan yang mengatur tentang perlindungan terhadap pekerja di sektor domestik dinilai sangat dibutuhkan keberadaannya, karena peraturan merupakan dasar untuk menjamin pekerjaan di sektor domestik menjadi salah satu bentuk pekerjaan yang layak.⁸ Sebagai langkah awal, pekerjaan di sektor domestik harus didefinisikan secara hukum, diawali dengan cakupan pekerjaan dan menyebutkan secara khusus rumah sebagai tempat kerja yang dapat diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan.⁹ Pekerja di sektor domestik harus diperlakukan sebagai pekerja dengan hak yang sama dengan pekerja di sektor formal lainnya, meskipun kondisi kerja di sektor domestik membutuhkan tindakan-tindakan khusus.¹⁰

Dalam menciptakan peraturan dan kebijakan yang dapat diterima oleh masyarakat internasional, maka dibutuhkan adanya suatu standar perlindungan terhadap pekerja di sektor domestik. Pada tanggal 16 Juni 2011, Konferensi Umum *International Labour Organization* (ILO) di Geneva Swiss berhasil menyetujui suatu konvensi internasional yakni *Domestic*

³ “Tinjauan Permasalahan terkait PRT di Asia Tenggara”, 2006 <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilojakarta/documents/publication/wcms_122271.pdf> [08/02/2014].

⁴ *Ibid.*

⁵ Glenda Labadie Jackson, “Reflections on Domestic Work and The Feminization of Migration”, *Campbell Law Review* (2008).

⁶ José Maria Ramirez-Machado, “Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective”, 2003, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_7.pdf> [07/02/2014].

⁷ *Ibid.*

⁸ “Pekerjaan Rumah Tangga di Asia Tenggara, Prioritas Pekerjaan yang Layak”, 2006, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilojakarta/documents/publication/wcms_122288.pdf> [05/02/2014].

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

Worker Convention (No. 189) 2011 yang mengatur tentang perlindungan hukum dan pengakuan dunia atas keberadaan pekerja di sektor domestik sebagai pekerja. *Domestic Worker Convention (No. 189)* yang selanjutnya disebut Konvensi Pekerja di Sektor Domestik, pada Pasal 1 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan pekerja di sektor domestik adalah setiap orang yang terikat di dalam pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja. Konvensi ini juga mengatur tentang prinsip dan hak fundamental di tempat kerja khususnya bagi pekerja di sektor domestik, yang dapat dijadikan pedoman oleh negara-negara di seluruh dunia dalam menciptakan peraturan bagi perlindungan pekerja di sektor domestik.

Secara umum, ILO dalam setiap upayanya melindungi hak-hak pekerja, tidak berhenti hanya pada pembentukan instrumen hukum yang dapat dijadikan pedoman oleh Negara-negara di seluruh dunia, tetapi ILO juga melakukan berbagai kerjasama dengan organisasi internasional lainnya.¹¹

Berkaitan dengan adanya Konvensi Pekerja di Sektor Domestik, ASEAN sebagai suatu organisasi internasional Negara-negara Asia Tenggara, harus mengupayakan adanya perlindungan bagi pekerja di sektor domestik. Hal tersebut dikarenakan sebagian negara-negara anggota ASEAN merupakan Negara yang menjadi tujuan dan Negara yang menjadi pengirim pekerja di sektor domestik dari dan ke seluruh dunia. Negara pengirim pekerja di sektor domestik yang dimaksud yakni Filipina dan Indonesia. Menurut data pada tahun 2010, lebih dari 96.500 orang dari Filipina pergi keluar negeri untuk bekerja di sektor domestik.¹² Jumlah tersebut menunjukkan adanya peningkatan dibandingkan dengan data pada tahun 1995, yakni sebanyak 63.000 orang.¹³ Di Indonesia, berdasarkan data dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, penempatan tenaga kerja Indonesia dalam sektor informal termasuk didalamnya jenis pekerjaan di sektor domestik, pada tahun 2013 mencapai angka 150.659 orang.¹⁴ Adapun Negara ASEAN yang menjadi tujuan pengiriman pekerja di sektor domestik adalah Thailand, Singapura dan Malaysia.¹⁵ Sebagai contoh, di Malaysia lebih dari 300.000 pekerja di sektor domestik berasal dari Indonesia.¹⁶

Migrasi pekerja di sektor domestik, memberikan banyak kontribusi khususnya bagi negara ASEAN yang menjadi negara pengirim pekerja di sektor domestik. Salah satu kontribusi yang dimaksud yakni dengan adanya remitansi.¹⁷ Indonesia misalnya, remitansi atau jumlah kiriman uang ke Indonesia dari pekerja migran termasuk didalamnya pekerja di sektor domestik, mencapai 7,4 miliar dolar AS, atau setara Rp 88,6 triliun selama 2013.¹⁸

Meskipun pekerjaan di sektor domestik dinilai sangat penting bagi negara-negara ASEAN, namun perlindungan bagi pekerja di sektor domestik dinilai masih sangat kurang, terbukti dari banyaknya kasus pelanggaran HAM bagi pekerja di sektor domestik. Sebagai contoh, kasus Modesta Rangga eka, pekerja di sektor domestik asal Indonesia yang disiksa

¹¹“Eleventh Coordination Meeting On International Migration, The International Labour Organization And The 2013 High-Level Dialogue On International Migration And Development”, 2013, <http://www.un.org/esa/population/meetings/eleventhcoord2013/ILO_Paper_UN_11th_CM_on_Migration_2013_15022013.pdf> [10/02/2014].

¹² “Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection”, 2013, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf> [24/03/2014].

¹³ *Ibid.*

¹⁴ “Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Menurut Negara Penempatan dan Status Pekerjaan Tahun 2013”, 2013, <<http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/>> [24/03/2014].

¹⁵ Domestic workers across the world, *Op Cit* (Note : 18), hlm. 29.

¹⁶ Alice Huling, “Domestic Workers In Malaysia: Hidden Victims Of Abuse And Forced Labor”, 2012, New York University Journal of International Law & Politics Winter (2012).

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸“Kontribusi TKI untuk Perekonomian”, 2014, <<http://banjarmasin.tribunnews.com/2014/01/14/kontribusi-tki-untuk-perekonomian>>[12/05/2014].

oleh majikannya di Malaysia.¹⁹ Modesta diperlakukan secara tidak manusiawi, bahkan telinganya pernah diiris dan gaji Modesta selama 19 bulan belum dibayar.²⁰ Kasus lainnya yakni kasus yang menimpa Walfrida Soik, pekerja di sektor domestik asal Indonesia yang diperlakukan semena-mena oleh majikannya di Malaysia, diantaranya yakni tidak memberikan makanan yang memadai kepada Walfrida dan memberikan beban tugas yang tidak termasuk dalam kontrak kerja.²¹

Gaji tidak dibayar, pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan tindak kekerasan dari majikan merupakan beberapa masalah yang paling banyak diadukan oleh pekerja di sektor domestik. Data dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2013, terdapat 667 kasus gaji tidak dibayar, 328 kasus pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan 120 kasus tindak kekerasan dari majikan.²² Laporan kasus-kasus tersebut, diantaranya berasal dari pekerja di sektor domestik Indonesia yang bekerja di Malaysia dan Singapura.²³

Banyaknya kasus tindak kekerasan dan pelanggaran HAM yang dialami oleh pekerja di sektor domestik di negara-negara anggota ASEAN, menjadi tantangan besar bagi ASEAN dalam menghadapi *ASEAN Community 2015*. *ASEAN Community 2015* yang selanjutnya disebut Komunitas ASEAN 2015 adalah suatu komunitas bersama yang didasarkan pada kerja sama regional dan integrasi.²⁴ Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam melindungi pekerja di sektor domestik yakni dengan meratifikasi dan mengaplikasikan Konvensi Pekerja di Sektor Domestik oleh negara-negara ASEAN. Dari beberapa negara anggota ASEAN, hanya Filipina yang telah meratifikasi Konvensi Pekerja di Sektor Domestik. Dengan demikian, dalam konteks ASEAN, apalagi dalam menghadapi Komunitas ASEAN 2015, Konvensi pekerja di sektor domestik tidak cukup hanya diratifikasi oleh masing-masing negara ASEAN, tetapi juga harus ada kerangka perlindungan lain yang dibuat oleh ASEAN.

Dari latar belakang diatas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini yakni bagaimana Implikasi dari *Domestic Worker Convention (no 189) 2011* bagi Negara-negara ASEAN dalam menghadapi *ASEAN Community 2015*? dan bagaimana seharusnya ASEAN menetapkan kerangka perlindungan bagi pekerja di sektor domestik dalam menghadapi *ASEAN Community 2015*?

B. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DI SEKTOR DOMESTIK

Sebelum menjelaskan perlindungan hukum terhadap pekerja di sektor domestik, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang pengertian pekerja secara umum. Pekerja diartikan sebagai orang yang bekerja atau orang yang menerima upah.²⁵ Pekerja juga diartikan sebagai individu yang bekerja di bawah suatu kontrak kerja.²⁶ Pekerja adalah orang yang melakukan suatu

¹⁹ "Lagi, TKI Disiksa dan Diiris Kupingnya di Malaysia", 2009, <<http://internasional.kompas.com/read/2009/06/29/1721174/lagi.tki.disiksa.dan.iiiris.kupingnya.di.malaysia>> [12/05/2014].

²⁰ *Ibid.*

²¹ "Press Release-Hakim Putuskan Prima Facie: Walfrida Soik Diminta Melakukan Pembelaan Diri", 2014, <http://www.kbrikualalumpur.org/index.php?option=com_content&view=article&id=143> [13/05/2014].

²² "Dalam Setahun BNP2TKI Terima 4432 Pengaduan Kasus TKI", 2014, <<http://www.bnptki.go.id/berita-mainmenu-231/9253-dalam-setahun-bnptki-terima-4432-pengaduan-kasus-tki.html>> [15/05/2014].

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ayo Kita Kenali ASEAN*, Direktorat Jendral Kerja Sama ASEAN Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, Jakarta, 2011, hlm. 21.

²⁵ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 1988, hlm. 428.

²⁶ John Bowers, *Employment Law*, New York : Oxford University Press, 2002, hlm. 13.

pelayanan atas nama pemberi kerja dengan imbalan janji kompensasi ekonomi.²⁷ Dalam *Black's Law Dictionary*, pekerja diartikan sebagai seseorang yang dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan bagi orang lain; seseorang yang menawarkan untuk melakukan suatu pekerjaan dari orang lain, pada waktu tertentu, untuk mendapatkan suatu kompensasi.²⁸

Secara istilah, Andre Gorz mengartikan pekerjaan sebagai suatu aktivitas yang dibayar, dilakukan atas nama pihak ketiga (majikan), untuk mencapai suatu tujuan yang tidak ditetapkan oleh diri sendiri dan sesuai dengan prosedur dan jadwal yang ditetapkan oleh orang yang membayar upah.²⁹ Dari pengertian di atas, memberikan makna bahwa pekerja adalah suatu individu yang melakukan suatu aktivitas untuk orang lain berdasarkan kontrak kerja, dalam rangka mendapatkan upah. Sedangkan pekerja di sektor domestik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seseorang yang terikat dalam pekerjaan rumah tangga pada suatu hubungan kerja. Pekerjaan di sektor domestik diartikan sebagai pekerjaan yang dilaksanakan di dalam atau untuk satu atau beberapa rumah.³⁰

Perlu dikemukakan bahwa pekerja dibedakan ke dalam 2 (dua) jenis yakni pekerja *typical* dan *atypical*.³¹ Jenis pekerja *typical* merupakan pekerja yang bekerja untuk pengusaha/badan usaha pemberi kerja tunggal, pada suatu kontrak tertentu, di tempat pengusaha/badan usaha pemberi kerja dan secara teratur bekerja untuk pengusaha/badan usaha pemberi kerja tersebut.³² Jenis pekerja *atypical* merupakan pekerja yang dikecualikan dari jenis pekerja *typical*, yakni pekerja yang bekerja untuk pengusaha/badan usaha pemberi kerja tidak tunggal, tidak terikat pada suatu kontrak tertentu, tidak terikat untuk terus berada di tempat pengusaha/badan usaha pemberi kerja dan tidak secara teratur bekerja untuk pengusaha/ badan usaha pemberi kerja.³³

Di sisi lain, pengelompokan pekerja juga dapat dibedakan berdasarkan jenis pekerjaan.³⁴ Tipe pekerja terbagi dua yakni pekerja berkerah putih (*white collar workers*) dan pekerja berkerah biru (*blue collar workers*).³⁵ Pekerja berkerah putih (*white collar workers*) diidentifikasi sebagai pekerja yang terampil, tetap dan bergaji.³⁶ Pekerja berkerah biru (*blue collar workers*) diidentifikasi sebagai pekerja yang tidak terampil, temporer dan hanya menerima upah.³⁷ Pengelompokan pekerja tersebut, tidak terlepas dari pasar kerja.

Karakteristik pasar kerja terbagi ke dalam 2 (dua) sektor besar yaitu sektor formal dan informal.³⁸ Sektor formal diartikan sebagai sektor yang mempekerjakan pekerja melalui suatu perjanjian kerja dengan pengusaha, berada di dalam suatu hubungan kerja, dan diatur oleh/menjadi subjek dari peraturan perundang-undangan perburuhan.³⁹ Sektor informal diartikan sebagai sektor yang kegiatan-kegiatannya mudah dimasuki (setiap orang dapat kapan saja memasuki kegiatan-kegiatan tersebut), berbasiskan sumber daya lokal (umumnya usaha keluarga, skala kecil dan bersifat padat karya), keterampilan yang diperlukan biasanya

²⁷ H. Barbagelata, "Different Categories of Workers", dalam R. Blanpain, (eds), *Comparative Labour Law and Industrial Relation*, Netherland : Kluwer Law and Taxation Publisher, 1982, hlm. 320.

²⁸ Byan A. Garner (ed), *Black's Law Dictionary*, United States of America : Thomson Reuters, 2009, hlm. 1744.

²⁹ Christine Kaufman, *Globalisation and Labour Rights*, North America : Hart Publishing, 2007, hlm.2.

³⁰ The ILO Domestic Worker Convention No. 189, 2011.

³¹ A. C. L. Davies, *Perspectives on Labour Law*, United Kingdom : Cambridge University Press, 2004, hlm. 76.

³² *Ibid.*

³³ *Ibid.*

³⁴ H. Barbagelata, *Op.cit.*, (Note 3), hlm. 321.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.*

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Melania Kiswandari, "Pengerahan dan Pendayagunaan Tenaga Kerja", dalam : Aloysius Uwiyono, (eds.), *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2014, hlm. 28.

³⁹ *Ibid.*

diperoleh dari luar sistem pendidikan formal/sekolah, tidak/belum menjadi subjek pengaturan dan merupakan pasar yang kompetitif.⁴⁰ Lebih lanjut dikenal pula ciri-ciri tenaga kerja di sektor informal berupa tenaga kerja yang bekerja pada segala jenis pekerjaan tanpa ada perlindungan negara, sektor/kegiatan usaha tempat yang bersangkutan bekerja tidak dikenakan pajak, tenaga kerja tidak memperoleh penghasilan tetap, keamanan kerja tidak terjamin, dan tidak terdapat status permanen atas unit/badan usaha pemberi kerja maupun status permanen dari pekerjaan yang dilakukan.⁴¹

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pekerja di sektor domestik adalah seseorang yang melakukan pekerjaan rumah tangga dalam suatu ikatan kerja untuk mendapatkan upah. Pekerja di sektor domestik ini termasuk ke dalam jenis pekerja *atypical* dan pekerja berkerah biru (*blue collar workers*) yang memenuhi pasar kerja sektor informal.

Dalam upaya memberikan perlindungan kepada pekerja, terdapat beberapa prinsip. Iman Soepomo mengkategorikan prinsip perlindungan tersebut ke dalam tiga kelompok, yaitu perlindungan ekonomis, berupa usaha-usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi pekerja guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari pekerja dan keluarganya.⁴² Perlindungan kedua adalah perlindungan sosial, yaitu usaha-usaha yang bersifat kemasyarakatan bagi pekerja agar dapat mengenyam dan mengembangkan perikehidupan sebagai manusia pada umumnya maupun sebagai anggota keluarga dan masyarakat.⁴³ Perlindungan ketiga yaitu perlindungan teknis yang mengusahakan agar pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat, perkakas, mesin maupun alat kerja lainnya, atau bahan yang diolah dan dikerjakan pekerja di tempat kerja.⁴⁴

Ketiga kategori prinsip perlindungan pekerja tersebut di atas sejalan dengan hak-hak pekerja yang tercakup dalam Kovenan Hak-hak Ekonomi Sosial dan Budaya (*The International Covenant on Economics, Social and Cultural Rights; 1966/ ICESCR*). Pasal 7 ICESCR menetapkan hak untuk mendapatkan lingkungan yang ramah dalam bekerja berupa gaji yang adil dan dapat menghidupi pekerja dan keluarganya secara layak sesuai dengan ketentuan kovenan, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi, istirahat, jam kerja yang rasional dan liburan periodik dengan bayaran, dan juga gaji untuk liburan umum. Hak-hak pekerja yang dijabarkan dalam Pasal 7 ICESCR masuk dalam kategori perlindungan ekonomis dan perlindungan teknis. Pasal 8 (1) ICESCR menetapkan hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja dan menegaskan bahwa negara pihak dari kovenan ini harus berjanji untuk menjamin hak setiap orang dalam membentuk serikat pekerja dan bergabung dalam serikat pekerja pilihannya sendiri, berdasarkan peraturan organisasi yang bersangkutan, demi memajukan dan melindungi kepentingan ekonomi dan sosialnya. Sedangkan Pasal 9 ICESCR menjelaskan bahwa negara pihak dalam kovenan ini harus mengakui hak setiap orang atas jaminan sosial, termasuk asuransi sosial. Hak-hak pekerja yang dijabarkan dalam Pasal 8 (1) dan 9 ICESCR masuk dalam kategori perlindungan sosial.

Prinsip-prinsip tentang perlindungan pekerja, secara lebih lanjut diterapkan dalam ketentuan konvensi-konvensi ILO yang merupakan standar minimal ketenagakerjaan internasional.⁴⁵ Di beberapa negara, pekerja di sektor domestik dikecualikan dari kategori pekerja dan pada umumnya tidak terlindungi dengan baik terutama dalam masalah jam kerja,

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta : Pradnya Paramita, 1974, hlm. 8.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2011, hlm. 252.

pekerja di bawah umur, pemecatan, upah minimum dan kesepakatan bersama.⁴⁶ Pekerja di sektor domestik, berdasarkan pekerjaannya, memiliki kekhasan tersendiri yang dengan demikian membutuhkan perlindungan yang lebih khusus.⁴⁷

Perlindungan bagi pekerja di sektor domestik diatur dalam Konvensi Pekerja di Sektor Domestik (*Domestic Worker Convention*) No 89 tahun 2011. Konvensi ini berlaku bagi semua pekerja di sektor domestik. Konvensi ini mengharuskan bagi negara-negara yang meratifikasinya untuk menghormati dan mewujudkan dengan baik prinsip-prinsip serta hak-hak dasar di tempat kerja, diantaranya yaitu: (a) kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak atas perundingan bersama ; (b) penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib; (c) penghapusan efektif pekerja anak; dan (d) penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan serta memastikan setiap pekerja rumah tangga dan majikan menikmati kemerdekaan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak perundingan bersama.⁴⁸

Terdapat beberapa hal yang diatur oleh Konvensi Pekerja di Sektor Domestik dalam upaya melindungi pekerja di sektor domestik, yaitu : pertama, adanya penetapan usia minimum untuk pekerja rumah tangga sesuai dengan ketentuan-ketentuan Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138), dan Konvensi Bentuk-bentuk Terburuk Pekerja Anak, 1999 (No. 182), dan tidak lebih rendah dari pada yang ditetapkan oleh undang-undang dan peraturan nasional untuk pekerja pada umumnya.⁴⁹ Adapun untuk pekerja di sektor domestik yang masih berusia di bawah 18 tahun, maka negara yang meratifikasi konvensi ini harus mengambil langkah untuk menjamin bahwa pekerja tersebut tetap mendapatkan kesempatan pendidikan lanjutan, atau pelatihan kerja.⁵⁰

Kedua, pekerja di sektor domestik harus dilindungi secara efektif dari segala jenis penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan. Pekerja di sektor domestik, sebagaimana pekerja pada umumnya menikmati ketentuan kerja yang adil serta kondisi kerja yang layak.⁵¹ Jika pekerja di sektor domestik tinggal di dalam rumah tangga tempat dia bekerja, maka pekerja tersebut menikmati kondisi hidup layak yang menghormati privasi mereka.⁵²

Ketiga, adanya penetapan tentang jaminan pemberian informasi yang rinci bagi pekerja di sektor domestik mengenai syarat dan ketentuan kerja dengan cara yang tepat, dapat diverifikasi, mudah dimengerti, dalam kontrak tertulis, terutama : (a) nama dan alamat majikan dan pekerja; (b) alamat tempat kerja tetap dan tempat kerja lain; (c) tanggal mulai dan, bila kontrak tersebut untuk jangka waktu tertentu, durasinya; (d) jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan; (e) pengupahan, metode penghitungan dan periode pembayaran; (f) jam kerja normal; (g) cuti tahunan yang dibayar, periode istirahat harian dan mingguan; (h) penyediaan makanan dan akomodasi, jika ada; (i) periode masa percobaan atau uji coba, jika ada; (j) ketentuan pemulangan, jika ada; dan (k) syarat dan ketentuan berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja, termasuk pemberitahuan dengan periode tertentu baik oleh pekerja domestik maupun majikan.⁵³ Dalam kaitannya dengan pekerja di sektor domestik tujuan negara lain, maka informasi tersebut harus diberikan sebelum melintasi perbatasan nasional untuk tujuan mengambil pekerjaan domestik yang ditawarkan atau kontrak tersebut berlaku atasnya.⁵⁴

⁴⁶ H. Barbagelata, *Op.cit*, (Note 3), hlm. 322.

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ Pasal 3 (2) Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011

⁴⁹ Pasal 4 (1) Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011

⁵⁰ Pasal 4 (2) Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011

⁵¹ Pasal 6 Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011

⁵² *Ibid.*

⁵³ Pasal 7 Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011.

⁵⁴ Pasal 8 (1) Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011.

Keempat, pekerja di sektor domestik harus mendapatkan jaminan atas kebebasan dalam bernegosiasi dengan majikan, berkaitan dengan tinggal di rumah tangga tersebut atau tidak.⁵⁵ Pekerja di sektor domestik tidak terikat untuk tetap berada di rumah tangga atau dengan anggota rumah tangga selama jangka waktu istirahat harian dan mingguan atau cuti tahunan.⁵⁶ Selain itu, pekerja di sektor domestik berhak untuk menyimpan sendiri dokumen perjalanan dan dokumen identitasnya sendiri.⁵⁷

Kelima, pekerja di sektor domestik menikmati hak yang sama dengan pekerja umum lainnya dalam kaitannya dengan jam kerja normal, kompensasi lembur, jadwal libur harian dan mingguan dan cuti tahunan yang dibayar sesuai dengan undang-undang nasional dan peraturan atau perjanjian kerja bersama, dengan mempertimbangkan karakteristik khusus pekerjaan di sektor domestik.⁵⁸ Libur mingguan yang dimaksud, setidaknya selama 24 jam berturut-turut. Hari libur tersebut, apabila tetap digunakan untuk bekerja sesuai dengan perintah majikan, maka harus dihitung sebagai jam lembur.⁵⁹

Keenam, pekerja di sektor domestik dijamin untuk menikmati cakupan upah minimum dan pengupahan tersebut tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.⁶⁰ Pemberian upah kepada pekerja di sektor domestik harus dibayar langsung secara tunai dan berkala setidaknya satu kali dalam sebulan, kecuali diatur lain dalam hukum nasional, peraturan atau perjanjian kerja sama, maka pembayaran dapat dilakukan melalui transfer bank, cek bank, cek pos atau wesel atau alat pembayaran lain yang sah, dengan persetujuan pekerja yang bersangkutan.⁶¹

Ketujuh, pekerja di sektor domestik memiliki hak untuk lingkungan kerja yang aman dan sehat. Pekerja di sektor domestik juga menikmati kondisi yang sama dengan pekerja lain pada umumnya dalam hal perlindungan jaminan sosial, termasuk berkenaan dengan persalinan.⁶²

Dalam rangka melindungi pekerja di sektor domestik migran secara efektif yang direkrut atau ditempatkan oleh agen penempatan tenaga kerja swasta dari praktik-praktik yang salah, Konvensi Pekerja di Sektor Domestik mengharuskan negara yang meratifikasinya untuk menetapkan beberapa ketentuan, diantaranya yakni (a) menentukan kondisi operasi perusahaan agen perekrutan dan penempatan pekerja rumah tangga, sesuai dengan hukum nasional, regulasi, dan praktik; (b) memastikan cara dan prosedur yang cocok untuk mengakomodir laporan ketika ada keluhan, dugaan pelanggaran dan praktik yang curang terkait kegiatan agen perekrutan swasta yang terkait dengan pekerja rumah tangga; (c) mengadopsi semua kebutuhan dan tindakan yang sesuai, dalam wilayah hukum dan bila sesuai, bekerja sama dengan anggota lain dalam rangka memberikan perlindungan yang cukup untuk mencegah penyiksaan terhadap pekerja rumah tangga yang direkrut dan ditempatkan dalam wilayah kerja agen perekrutan swasta. Hal ini harus mengikutkan undang-undang atau aturan yang merinci kewajiban masing-masing agen swasta dan rumah tangga terhadap pekerja di sektor domestik dan memberikan hukuman, termasuk larangan bagi agen swasta yang melakukan praktik curang dan penyalahgunaan; (d) mempertimbangkan, dimana pekerja di sektor domestik di rekrut di satu negara untuk bekerja di negara lain, membuat perjanjian bilateral, regional atau multilateral untuk mencegah penyalahgunaan dan praktik curang pada saat rekrutmen, penempatan dan selama bekerja; dan (e) mengambil tindakan untuk memastikan biaya yang dibebankan oleh agen swasta tidak dipotong dari gaji pekerja rumah tangga.⁶³

⁵⁵ Pasal 9 (a) Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011.

⁵⁶ Pasal 9 (b) Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011 .

⁵⁷ Pasal 9 (c) Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011.

⁵⁸ Pasal 10 (1) Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011.

⁵⁹ Pasal 10 (2) Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011.

⁶⁰ Pasal 11 Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011.

⁶¹ Pasal 12 Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011.

⁶² Pasal 14 Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011.

⁶³ Pasal 15 Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011.

Konvensi Pekerja di Sektor Domestik mengharuskan negara yang meratifikasinya untuk dapat menjamin, sesuai dengan ketentuan undang-undang, regulasi dan praktik, bahwa seluruh pekerja di sektor domestik, baik oleh mereka sendiri maupun melalui sebuah perwakilan, memiliki akses ke pengadilan atau mekanisme penyelesaian sengketa dimana bisa diterima oleh pekerja secara umum.⁶⁴ Negara tersebut juga harus membuat mekanisme penanganan keluhan yang efektif dan dapat diakses, guna melindungi pekerja di sektor domestik dan membuat serta menerapkan inspeksi ketenagakerjaan, penegakan hukum dan pemberian sanksi dengan mempertimbangkan karakteristik khusus dari pekerjaan di sektor domestik sesuai dengan undang-undang dan peraturan.⁶⁵

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa upaya perlindungan yang di atur dalam Konvensi Pekerja di Sektor Domestik tidak terlepas dari prinsip perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Meskipun pekerja di sektor domestik membutuhkan perlindungan yang lebih khusus, terutama dalam masalah keselamatan kerja, Konvensi Pekerja di Sektor Domestik tetap mengacu pada aturan perlindungan yang diberlakukan bagi pekerja pada umumnya. Dengan demikian, pekerja di sektor domestik telah resmi diakui sebagai pekerja.

C. KETERKAITAN ANTARA PERLINDUNGAN PEKERJA DI SEKTOR DOMESTIK DENGAN ASEAN COMMUNITY 2015

Menjelang abad ke-21, ASEAN bersepakat untuk mengembangkan suatu kawasan yang terintegrasi dengan membentuk suatu komunitas negara-negara Asia Tenggara yang terbuka, damai, stabil dan sejahtera, saling peduli, dan diikat bersama dalam kemitraan yang dinamis di tahun 2020. Harapan tersebut dituangkan dalam Visi ASEAN 2020 yang ditetapkan oleh para Kepala Negara/Pemerintahan ASEAN pada Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) ASEAN di Kuala Lumpur tanggal 15 Desember 1997 sebagai berikut :

“...Now, as we approach the 21st century, thirty years after the birth of ASEAN, we gather to chart a vision for ASEAN on the basis of today's realities and prospects in the decades leading to the Year 2020. That vision is of ASEAN as a concert of Southeast Asian nations, outward looking, living in peace, stability and prosperity, bonded together in partnership in dynamic development and in a community of caring societies”.

Selanjutnya, untuk merealisasikan harapan tersebut, ASEAN mengesahkan *Bali Concord II* pada KTT ASEAN ke-9 di Bali tahun 2003 yang menyepakati pembentukan Komunitas ASEAN (*ASEAN Community*). Komunitas ASEAN terdiri atas 3 (tiga) pilar, yaitu Komunitas Politik-Kemampuan ASEAN (*ASEAN Political-Security Community/APSC*), Komunitas Ekonomi ASEAN (*ASEAN Economic Community/AEC*) dan Komunitas Sosial Budaya ASEAN (*ASEAN Socio-Cultural Community/ASCC*).⁶⁶

Upaya kesepakatan pembentukan Komunitas ASEAN semakin kuat dengan ditandatanganinya Deklarasi Cebu mengenai Percepatan Pembentukan Komunitas ASEAN pada tahun 2015 (*Cebu Declaration on the Acceleration of the Establishment of an ASEAN Community by 2015*) oleh para Pemimpin ASEAN pada KTT ke-12 ASEAN di Cebu, Filipina, tanggal 13 Januari 2007.

Seiring dengan upaya perwujudan Komunitas ASEAN, ASEAN menyepakati untuk menyusun suatu konstitusi yang akan menjadi landasan dalam penguatan kerja sama.⁶⁷ Pada usia ke-40 tahun ASEAN, para Kepala Negara/Pemerintahan ASEAN pada KTT ke-13

⁶⁴ Pasal 16 Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011.

⁶⁵ Pasal 17 Konvensi Pekerja di Sektor Domestik no 89 tahun 2011.

⁶⁶ Declaration of Asean Concord II (Bali Concord II).

⁶⁷ ASEAN *Selayang Pandang (edisi ke-10)*, Op.Cit. (Note : 3), hlm. 5.

ASEAN di Singapura bulan November 2007 telah menandatangani Piagam ASEAN (*ASEAN Charter*). Piagam ASEAN berisi tujuan ASEAN dan mekanisme untuk mencapainya, sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 Piagam ASEAN, di antaranya yaitu : Memelihara dan meningkatkan perdamaian, keamanan, dan stabilitas, serta lebih memperkuat nilai-nilai yang berorientasi pada perdamaian di kawasan; Meningkatkan ketahanan kawasan dengan memajukan kerja sama politik, keamanan, ekonomi, dan sosial budaya yang lebih luas; Menciptakan pasar tunggal dan basis produksi yang stabil, makmur, sangat kompetitif, dan terintegrasi secara ekonomis melalui fasilitasi yang efektif untuk perdagangan dan investasi, yang di dalamnya terdapat arus lalu lintas barang, jasa-jasa dan investasi yang bebas; terfasilitasinya pergerakan pelaku usaha, pekerja profesional, pekerja berbakat dan buruh; dan arus modal yang lebih bebas; Memperkuat demokrasi, meningkatkan tata pemerintahan yang baik dan aturan hukum, dan memajukan, serta melindungi hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan fundamental dengan memperhatikan hak dan kewajiban dari Negara-Negara Anggota ASEAN; Meningkatkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak bagi rakyat ASEAN melalui penyediaan akses yang setara terhadap peluang pembangunan sumber daya manusia, kesejahteraan sosial, dan keadilan; dan Memajukan ASEAN yang berorientasi kepada rakyat yang di dalamnya seluruh lapisan masyarakat didorong untuk berpartisipasi dalam, dan memperoleh manfaat dari, proses integrasi dan pembangunan komunitas ASEAN.

ASEAN Economy Community atau Komunitas Ekonomi ASEAN (KEA) berdasarkan *Declaration of Asean Concord II (Bali Concord II)* merupakan realisasi akhir dari tujuan integrasi ekonomi yang dituangkan dalam Visi ASEAN, untuk menciptakan kawasan ekonomi ASEAN yang stabil, makmur dan berdaya saing tinggi, terdiri dari aliran bebas barang, jasa, investasi dan arus modal yang lebih bebas, pembangunan ekonomi yang adil dan mengurangi kemiskinan dan kesenjangan sosial-ekonomi. Selanjutnya, pada pertemuan ke-38 Agustus tahun 2006 di Kuala Lumpur, Menteri Ekonomi ASEAN bersepakat akan menyusun suatu cetak biru yang terpadu untuk mempercepat pembentukan KEA dengan mengidentifikasi berbagai karakteristik dan elemen KEA pada tahun 2015 sesuai Bali Concord II, dengan sasaran dan kerangka waktu yang jelas dalam mengimplementasikan berbagai langkah serta fleksibilitas yang telah disepakati sebelumnya guna mengakomodir seluruh negara anggota. Pada tanggal 20 November 2007, disahkannya Cetak Biru KEA yang wajib dipatuhi dan diimplementasikan oleh negara-negara anggota pada tahun 2015.

Dalam Cetak biru, dijelaskan bahwa KEA memiliki karakteristik utama, yaitu : a. pasar tunggal dan basis produksi; b. kawasan ekonomi yang berdaya saing tinggi; c. kawasan dengan pembangunan ekonomi yang merata; dan d. kawasan yang terintegrasi penuh dengan ekonomi global.

ASEAN Political-Security Community atau Komunitas Politik-Keamanan ASEAN berdasarkan *Declaration of Asean Concord II (Bali Concord II)*, diharapkan dapat membawa kerja sama politik dan keamanan ASEAN ke tingkat yang lebih tinggi, agar negara-negara anggota ASEAN secara khusus, dan negara-negara di dunia secara umumnya dapat hidup dengan damai satu sama lain di lingkungan yang adil, demokratis dan harmonis. Sesuai rencana aksi Komunitas Politik Keamanan ASEAN, Komunitas bersifat terbuka, menggunakan pendekatan keamanan komprehensif dan tidak ditujukan untuk membentuk suatu pakta pertahanan/aliansi militer maupun kebijakan luar negeri bersama (*common foreign policy*).

ASEAN menyusun Cetak Biru (*Blue Print*) Komunitas Politik Keamanan ASEAN, yang disahkan pada KTT ASEAN ke-14 tahun 2009 di Cha Am Hua Hin, Thailand. Cetak biru Komunitas Politik dan Keamanan ASEAN terdiri atas tiga karakteristik utama, yaitu : pertama, Komunitas Berbasis Aturan dengan Nilai dan Norma Bersama (*A Rules-Based Community of Shared Values and Norms*). Karakteristik utama yang pertama ini, terdiri dari 2 elemen yaitu pertama, menjalin kerja sama dalam bidang politik (*Cooperation in Political*

Development); kedua, membentuk dan berbagi norma (*Shaping and Sharing Norms*). Kerja sama dalam bidang politik, secara lebih lanjut dijabarkan dalam sembilan langkah, di antaranya yakni : Memajukan perlindungan HAM, yang secara spesifik dijabarkan dalam tujuh langkah berikut : (a) Membentuk badan HAM melalui penyelesaian kerangka acuan (TOR) 2009 dan mendorong kerja sama antara mekanisme HAM yang ada dengan organisasi internasional lainnya yang relevan; (b) Melengkapi/menyempurnakan mekanisme HAM yang ada dan badan-badan yang setara, termasuk badan-badan sektoral yang memajukan hak-hak perempuan dan anak-anak tahun 2009; (c) Bekerja sama dengan badan-badan sektoral dalam upaya pengembangan instrumen ASEAN dalam melindungi dan memajukan hak-hak pekerja migran; (d) Memperkuat interaksi antara jaringan mekanisme HAM yang ada dan organisasi masyarakat lainnya, dengan badan-badan sektoral ASEAN yang relevan; (e) Meningkatkan/melakukan pertukaran informasi di bidang HAM antara negara-negara ASEAN dalam rangka memajukan dan melindungi HAM dan kebebasan fundamental masyarakat sesuai dengan Piagam ASEAN, Piagam PBB, DUHAM dan Deklarasi Wina; (f) Memajukan pendidikan dan kesadaran masyarakat tentang HAM; (g) Bekerja sama dengan badan-badan sektoral dalam upaya pembentukan komisi ASEAN pada pemajuan dan perlindungan hak-hak perempuan dan anak-anak.

Karakteristik kedua Cetak biru Komunitas Politik dan Keamanan ASEAN yaitu sebuah wilayah terpadu, damai dan tangguh dengan tanggung jawab bersama untuk keamanan menyeluruh dan karakteristik yang ketiga yaitu, kawasan yang dinamis dan berpandangan keluar dalam dunia yang semakin terintegrasi dan saling bergantung.

Pada perkembangannya, khususnya dalam upaya memajukan perlindungan HAM, negara-negara ASEAN telah melakukan beberapa langkah, yakni dengan dibentuknya Badan HAM ASEAN atau *ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights/AICHR*. Salah satu mandat dan fungsi dari AICHR, sebagaimana yang dijelaskan dalam Kerangka Acuanya, AICHR harus mengembangkan Deklarasi HAM ASEAN. Pada tahun 2011, AICHR memulai untuk melaksanakan mandat tersebut, dengan membentuk suatu kelompok dalam rangka mempersiapkan draf Deklarasi HAM ASEAN.⁶⁸ Pada proses pembuatan draf Deklarasi HAM ASEAN tersebut, AICHR melakukan berbagai dialog dan konsultasi dengan perwakilan dari badan sektoral ASEAN dan juga dengan organisasi masyarakat sipil baik itu regional dan internasional.⁶⁹ Pada 18 November tahun 2012, Pimpinan ASEAN mengadopsi dan menandatangani *Phnom Penh Statement on the Adoption of the ASEAN Human Rights Declaration*.⁷⁰

Deklarasi HAM ASEAN secara lengkap mengatur tentang perlindungan HAM, termasuk perempuan, anak-anak, orang tua, penyandang cacat, pekerja migran, kelompok-kelompok rentan dan terpinggirkan. Hak-hak mereka tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pengaturan HAM dan kebebasan mendasar yang di atur dalam Deklarasi HAM ASEAN. Pada bagian pengaturan tentang hak sipil dan politik, Deklarasi HAM ASEAN di antaranya menjelaskan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan bergerak dan bertempat tinggal dalam batas-batas masing-masing negara.⁷¹ Pada bagian pengaturan hak ekonomi, sosial dan budaya, Deklarasi HAM ASEAN menjelaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja, bebas untuk memilih jenis pekerjaan yang diinginkannya, berhak atas kondisi kerja yang layak dan berhak mendapatkan akses bantuan bila terjadi pemutusan hubungan kerja. Setiap orang juga berhak untuk membentuk serikat pekerja dan bergabung dengan serikat pekerja yang dipilihnya untuk melindungi kepentingannya sesuai dengan hukum nasional yang

⁶⁸ AICHR (*ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights*) *What You Need to Know*, Op. Cit. (Note 13), hlm. 19.

⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ Phnom Penh Statement on the Adoption of the ASEAN Human Rights Declaration.

⁷¹ Pasal 15 Deklarasi HAM ASEAN.

berlaku. Selain itu, diatur juga masalah batasan umur minimal untuk bekerja. Anak-anak atau orang yang belum cukup umur, diharapkan untuk tidak mengalami eksploitasi ekonomi dan sosial. Mereka yang mempekerjakan anak-anak dan orang yang belum cukup umur dalam pekerjaan yang merusak moral atau kesehatan, membahayakan kehidupan, atau mungkin menghambat perkembangan termasuk pendidikan anak-anak atau orang belum cukup umur tersebut, harus mendapatkan hukum yang tegas.

Pada bagian terakhir dari pengaturan tentang pemajuan dan perlindungan HAM, Deklarasi HAM ASEAN menjelaskan bahwa Negara anggota ASEAN memiliki kepentingan bersama dan komitmen terhadap pemajuan dan perlindungan HAM dan kebebasan mendasar yang akan dicapai, oleh karena itu ASEAN mengharapkan adanya kerja sama dari negara-negara anggota ASEAN, dari organisasi regional dan internasional lain yang relevan, sesuai dengan yang diatur dalam Piagam ASEAN.

ASEAN Social and Cultural Community atau Komunitas Sosial dan Budaya ASEAN merupakan pilar yang saling terkait dan saling melengkapi dalam kerangka pembentukan Komunitas ASEAN tahun 2015. Komunitas Sosial dan Budaya ASEAN, sebagaimana yang dijabarkan dalam *Declaration of Asean Concord II (Bali Concord II)* diharapkan dapat mendorong kerja sama dalam pembangunan sosial yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup kelompok yang kurang beruntung, penduduk pedesaan, dan akan mencari keterlibatan aktif dari semua sektor masyarakat, khususnya perempuan, pemuda, dan masyarakat setempat.

ASEAN telah menyusun Cetak Biru Komunitas Sosial dan Budaya, yang di sahkan pada KTT ASEAN ke-14 di Cha-am Hua Hin, Thailand tanggal 1 Maret 2009. Cetak biru Komunitas Sosial Budaya ASEAN memuat enam karakteristik, di antaranya yakni : Hak-hak dan keadilan sosial (*Social Justice and Rights*), yang terdiri dari langkah-langkah berikut, Promosi dan perlindungan hak-hak dan kesejahteraan perempuan, anak-anak, orang tua dan penyandang cacat; Perlindungan dan pemajuan hak-hak pekerja migran; dan Memajukan tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility/CSR*).

Dalam upaya perlindungan dan pemajuan hak-hak pekerja migran sebagaimana yang disebutkan dalam karakteristik Cetak Biru Komunitas Sosial Budaya ASEAN di atas, yang menjadi sasaran strategis yaitu memastikan kebijakan migrasi yang adil dan komprehensif serta perlindungan yang memadai bagi seluruh pekerja migran yang diatur dalam Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak Pekerja Migran, diterapkan oleh Negara-negara anggota ASEAN dalam hukum, peraturan dan kebijakan di negara masing-masing.

Pada Pertemuan Para Menteri Luar Negeri ASEAN (*ASEAN Foreign Ministers Meeting/AMM*) ke-40 di Manila, Philipina, 30 Juli tahun 2007, secara resmi didirikannya Komite ASEAN untuk Melaksanakan Deklarasi tentang Perlindungan dan Promosi Hak-Hak Pekerja Migran (*ASEAN Committee to Implement the Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*) yang selanjutnya disebut ACMW. Tujuan dibentuknya ACMW ini adalah untuk memastikan pelaksanaan yang efektif dari komitmen yang terdapat dalam Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak Pekerja Migran dan memfasilitasi pengembangan instrumen ASEAN tentang perlindungan dan promosi hak-hak pekerja migran.⁷² Adapun fungsi dari ACMW yaitu : berupaya secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diamanatkan dalam Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak Pekerja Migran; memfasilitasi berbagi informasi tentang praktik terbaik di kawasan ASEAN pada hal-hal yang berkaitan dengan pemajuan promosi dan perlindungan hak-hak pekerja migran; berupaya untuk memajukan kerja sama bilateral, regional dan bantuan dalam hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak pekerja migran;

⁷² Statement of the Establishment of the ASEAN Committee on the Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers.

memfasilitasi berbagi informasi dan data mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerja migran, untuk tujuan meningkatkan kebijakan dan program untuk melindungi dan memajukan hak-hak pekerja migran di negara pengirim dan penerima; mendorong organisasi internasional, mitra dialog ASEAN dan negara-negara lain untuk menghormati prinsip-prinsip dan memperluas dukungan dan bantuan kepada pelaksanaan langkah-langkah yang terkandung dalam Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak Pekerja Migran; memajukan harmonisasi mekanisme antara kedua negara pengirim dan penerima untuk melaksanakan komitmen ASEAN tercermin dalam Pasal 17 dari Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak Pekerja Migran; bekerja sama dengan Sekretariat ASEAN dalam penyusunan laporan Sekretaris Jenderal ASEAN pada KTT ASEAN; dan berupaya untuk mengembangkan instrumen ASEAN tentang perlindungan dan promosi hak-hak pekerja migran.⁷³

Dengan didirikannya ACMW, dapat dikatakan bahwa ASEAN telah berupaya untuk mewujudkan langkah-langkah yang diamanatkan dalam Cetak Biru Komunitas Sosial dan Budaya. Dalam perkembangannya, ACMW telah membentuk tim perumus (*drafting team/ACMW-DT*) untuk menguraikan hak-hak pekerja migran yang secara khusus harus dilindungi oleh suatu instrumen.

D. IMPLIKASI DARI *DOMESTIC WORKER CONVENTION (NO. 189) 2011* BAGI NEGARA-NEGARA ASEAN DALAM MENGHADAPI *ASEAN COMMUNITY 2015*

Dalam rangka mewujudkan Komunitas ASEAN 2015 yang terpadu secara politis, terintegrasi secara ekonomi dan dapat bertanggung jawab secara sosial, mengharuskan ASEAN sebagaimana yang dijelaskan dalam Piagam ASEAN Pasal 1(5) untuk menciptakan pasar tunggal dan basis produksi yang stabil, makmur, sangat kompetitif dan terintegrasi secara ekonomis melalui fasilitas yang efektif untuk perdagangan dan investasi yang didalamnya terdapat arus lalu lintas barang, jasa-jasa dan investasi yang bebas, terfasilitasinya pergerakan pelaku usaha, pekerja profesional, pekerja berbakat dan buruh, dan arus modal yang lebih bebas.

Berdasarkan hal tersebut, ASEAN tidak hanya menginginkan arus lalu lintas jasa-jasa, pekerja profesional dan pekerja berbakat, tetapi juga mengharapkan adanya arus lalu lintas buruh termasuk pekerja di sektor domestik. Pekerjaan di sektor domestik sebagaimana yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, merupakan jenis pekerjaan yang sangat penting khususnya bagi perempuan yang berada di Asia Tenggara, oleh karena itu ASEAN berkewajiban untuk menjamin adanya perlindungan HAM dan kebebasan-kebebasan fundamental bagi pekerja di sektor domestik.

Secara umum, upaya pengaturan tentang pemajuan dan perlindungan bagi pekerja di sektor domestik yang telah dilakukan oleh ASEAN hingga saat ini, dapat ditemukan dalam Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak Pekerja Migran. Meskipun demikian, pengaturan tersebut dinilai belum dapat memenuhi berbagai kebutuhan yang menjadi karakteristik khusus pekerja di sektor domestik.

Di sisi lain, disetujuinya Konvensi ILO tentang Pekerja di Sektor Domestik pada Konferensi Umum ILO telah memberikan perubahan signifikan terhadap status pekerja di sektor domestik. Dengan adanya Konvensi Pekerja di Sektor Domestik, secara resmi pekerja di sektor domestik diakui sebagai pekerja, selain itu Konvensi Pekerja di Sektor Domestik dapat dijadikan standar pengaturan perlindungan bagi pekerja di sektor domestik.

⁷³*Ibid.*

Meskipun Konvensi Pekerja di Sektor Domestik dinilai penting untuk diratifikasi dan diaplikasikan oleh negara-negara ASEAN, dari beberapa negara anggota ASEAN, hanya Filipina yang telah meratifikasi Konvensi Pekerja di Sektor Domestik. Hal tersebut menyebabkan tidak adanya kesamaan standar perlindungan terhadap pekerja di sektor domestik yang ada di ASEAN. Secara lebih jauh, tidak adanya standar pengaturan tentang perlindungan pekerja di sektor domestik bagi negara-negara anggota ASEAN dapat mempengaruhi pencapaian berbagai tujuan Komunitas ASEAN.

Bila ditinjau secara substansi, standar perlindungan bagi pekerja di sektor domestik yang diatur dalam Konvensi Pekerja di Sektor Domestik terdiri dari hak kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas perundingan bersama; penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib; penghapusan efektif pekerja anak; penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan; hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil, layak dan baik; hak untuk menyatakan pendapat; hak atas lingkungan yang aman dan sehat; hak atas jaminan sosial; hak akses yang memadai atas sistem hukum dan peradilan.

Hak-hak yang diatur dalam Konvensi Pekerja di Sektor Domestik merupakan hak-hak yang sebelumnya telah diatur dalam Konvensi dan Instrumen HAM Internasional secara umum yakni pertama, Kovenan Internasional Hak-hak Sipil dan Politik (*The International Covenant on Civil and Political Rights/ ICCPR* ; 1966). ICCPR merupakan salah satu dokumen yang sangat fundamental dalam rezim hukum HAM internasional. Hak-hak yang dilindungi oleh ICCPR dan terdapat dalam Konvensi Pekerja di Sektor Domestik yaitu hak untuk terbebas dari perlakuan yang menyiksa atau kejam, tidak manusiawi dan merendahkan; hak untuk terbebas dari praktek perbudakan dan kerja paksa ; hak atas kebebasan bergerak; hak atas privasi, keluarga, rumah dan korespondensi; hak atas kebebasan untuk memiliki pendapat dan hak untuk berserikat.

Negara-negara yang meratifikasi ICCPR memiliki kewajiban untuk menghormati dan menjamin hak-hak yang diakui dalam Kovenan bagi semua orang yang berada dalam wilayahnya dan tunduk pada wilayah hukumnya, tanpa perbedaan apapun. Apabila hak-hak yang ada dalam ICCPR belum diatur dalam ketentuan perundang-undangan atau kebijakan lainnya, setiap negara pihak dalam Kovenan berjanji untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memberlakukan hak-hak yang diakui dalam ICCPR.

Kedua, yaitu Kovenan Internasional Hak-hak ekonomi, Sosial dan Budaya (*The International Covenant on Economics, Social and Culture Rights/ICESCR* ; 1966). Sama halnya dengan ICCPR, ICESCR merupakan dokumen yang paling penting terkait dengan pemajuan dan perlindungan hak-hak ekonomi, sosial dan budaya. Secara substantif, hak-hak yang dilindungi oleh ICESCR dan terdapat dalam Konvensi Pekerja di Sektor Domestik diantaranya yaitu hak setiap orang untuk bekerja;⁷⁴ hak untuk mendapatkan lingkungan yang ramah dalam bekerja yang meliputi gaji yang adil dan dapat menghidupi pekerja dan keluarganya secara layak sesuai dengan ketentuan Kovenan, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi, istirahat, jam kerja yang rasional dan liburan periodik dengan bayaran, dan juga gaji untuk liburan umum;⁷⁵ hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat kerja yang menjadi pilihannya;⁷⁶ hak setiap orang terhadap jaminan sosial termasuk asuransi sosial;⁷⁷ hak setiap orang dan keluarganya untuk hidup layak yang didalamnya meliputi hak atas makanan, pakaian dan rumah yang layak dan hak setiap orang untuk menikmati standar hidup tertinggi atas kesehatan mental dan fisik.⁷⁸

⁷⁴ Pasal 6 Kovenan Internasional Hak-hak ekonomi, Sosial dan Budaya tahun 1966.

⁷⁵ Pasal 7 Kovenan Internasional Hak-hak ekonomi, Sosial dan Budaya tahun 1966.

⁷⁶ Pasal 8 Kovenan Internasional Hak-hak ekonomi, Sosial dan Budaya tahun 1966.

⁷⁷ Pasal 9 Kovenan Internasional Hak-hak ekonomi, Sosial dan Budaya tahun 1966.

⁷⁸ Pasal 11 Kovenan Internasional Hak-hak ekonomi, Sosial dan Budaya tahun 1966.

Ketiga, yaitu Konvensi tentang Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women/CEDAW*; 1979). CEDAW merupakan kelanjutan dari Deklarasi Penghapusan Kekerasan terhadap Wanita. Secara substantif, hak yang dilindungi oleh CEDAW dan terdapat dalam Konvensi Pekerja di Sektor Domestik yaitu jaminan hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya dalam hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan nilai yang sama, maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan.

Keempat yaitu Konvensi tentang Hak-hak Anak (*Convention on the Rights of the Child/CRC* ; 1989). CRC merupakan salah satu instrumen hukum HAM yang mengatur tentang hak-hak anak dan memiliki empat prinsip dalam penerapannya yaitu non diskriminasi;⁷⁹ kepentingan terbaik untuk anak;⁸⁰ hak untuk hidup, bertahan dan berkembang dan hak untuk di dengar partisipasinya.⁸¹ Perlindungan hak anak pada CRC dan terdapat dalam Konvensi Pekerja di Sektor Domestik yaitu hak perlindungan dari eksploitasi ekonomi dan dari melakukan setiap pekerjaan yang mungkin berbahaya atau mengganggu pendidikan anak, atau membahayakan kesehatan anak atau pengembangan fisik, mental, spiritual, moral dan sosialnya.⁸²

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Konvensi Pekerja di Sektor Domestik, beririsan dengan ketentuan yang diatur dalam ICCPR, ICESCR, CEDAW dan CRC. Keempat instrumen-instrumen HAM internasional di atas yang merupakan sumber utama pengaturan perlindungan bagi pekerja di sektor domestik dalam Konvensi Pekerja di Sektor Domestik, sebagian besar telah diratifikasi oleh negara-negara ASEAN. CEDAW dan CRC diratifikasi oleh seluruh negara anggota ASEAN, sedangkan ICCPR dan ICESCR hanya diratifikasi oleh enam negara anggota ASEAN. Dengan diratifikasinya CEDAW dan CRC, maka seluruh negara ASEAN terikat oleh berbagai kewajiban yang diamanatkan dalam CEDAW dan juga CRC. Adapun terhadap ICCPR dan ICESCR, negara anggota yang terikat hanyalah Kamboja, Indonesia, Laos, Filipina, Thailand dan Vietnam. Meskipun demikian, bukan berarti ketentuan yang ada dalam ICCPR dan ICESCR tidak dapat diaplikasikan oleh seluruh negara anggota ASEAN, karena ICCPR dan ICESCR merupakan instrumen HAM yang menjadi acuan dalam penyusunan Deklarasi HAM ASEAN.

Bila dikaitkan dengan Konvensi Pekerja di Sektor Domestik, meskipun negara-negara ASEAN yang telah meratifikasinya hanya Filipina, namun negara-negara anggota ASEAN yang lainnya tetap harus memberikan perlindungan kepada pekerja di sektor domestik. Hal tersebut dikarenakan ketentuan yang diatur dalam Konvensi Pekerja di Sektor Domestik, beririsan dengan instrumen-instrumen HAM internasional yang sudah diratifikasi oleh negara-negara ASEAN. Dengan demikian, Negara-negara ASEAN berkewajiban untuk menghormati hak-hak yang beririsan tersebut.

E. KERANGKA PERLINDUNGAN ASEAN BAGI PEKERJA DI SEKTOR DOMESTIK DALAM MENGHADAPI ASEAN COMMUNITY 2015

Dalam bidang HAM, negara-negara anggota ASEAN telah memiliki komitmen terhadap kemajuan serta perlindungan HAM dan kebebasan dasar, yang dapat dicapai salah satunya dengan bekerja sama antar negara-negara anggota ASEAN, lembaga-lembaga nasional, regional dan internasional yang relevan, sesuai dengan Piagam ASEAN. kerja sama antar

⁷⁹ Pasal 2 (1) Konvensi tentang Hak-hak Anak tahun 1989.

⁸⁰ Pasal 3 (1) Konvensi tentang Hak-hak Anak tahun 1989.

⁸¹ Pasal 3 (2) Konvensi tentang Hak-hak Anak tahun 1989.

⁸² Pasal 19 Konvensi tentang Hak-hak Anak tahun 1989.

negara-negara anggota ASEAN merupakan suatu keharusan dalam mencapai tujuan-tujuan ASEAN dan negara-negara anggota ASEAN telah berkomitmen untuk hal tersebut, khususnya pada bidang pemajuan serta perlindungan HAM dan kebebasan dasar.

Bila dikaitkan antara Konvensi ILO tentang Pekerja di Sektor Domestik dengan pembentukan Komunitas ASEAN 2015 yang terdiri dari Komunitas Politik-Kemampuan ASEAN, Komunitas Ekonomi ASEAN dan Komunitas Sosial Budaya ASEAN yang bertujuan untuk mewujudkan Komunitas ASEAN 2015 yang terpadu secara politis, terintegrasi secara ekonomi dan dapat bertanggung jawab secara sosial dalam menjawab tantangan dan peluang saat ini dan yang akan datang secara efektif, maka negara-negara anggota ASEAN harus bekerja sama dalam pemajuan serta perlindungan HAM dan kebebasan dasar, khususnya bagi pekerja di sektor domestik. Ditambah lagi dengan tingkat partisipasi negara-negara anggota ASEAN terhadap Konvensi Pekerja di Sektor Domestik yang sangat rendah, menjadikan ASEAN perlu untuk menetapkan mekanisme alternatif dalam melindungi pekerja di sektor domestik.

Bentuk dari kerja sama yang dimaksud tersebut, dapat diwujudkan dengan adanya kerangka perlindungan yang dibuat secara khusus oleh ASEAN melalui kesepakatan negara-negara anggota dalam melindungi pekerja di sektor domestik di bawah naungan Pilar Komunitas Sosial dan Budaya ASEAN sebagai lanjutan dari upaya perlindungan dan pemajuan hak-hak pekerja migran yang diatur dalam Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak Pekerja Migran yang selanjutnya menjadi tugas bagi Komite ASEAN untuk Pelaksanaan Deklarasi ASEAN tentang perlindungan dan Pemajuan Hak-hak Pekerja Migran (ACMW) dalam memastikan pelaksanaan yang efektif bagi komitmen yang terdapat dalam Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak Pekerja Migran dan memfasilitasi pengembangan instrumen ASEAN tentang perlindungan dan promosi hak-hak pekerja migran.

Kerangka perlindungan ASEAN bagi pekerja di sektor domestik khususnya bagi pekerja migran di sektor domestik, merupakan amanah yang terdapat dalam Pasal 22 Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan pemajuan Hak Pekerja Migran, yang menjelaskan bahwa dalam rangka mewujudkan tujuan perlindungan dan pemajuan hak-hak pekerja migran, badan-badan ASEAN yang relevan diminta untuk menindaklanjuti Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak-hak Pekerja Migran dan mengembangkan suatu instrumen ASEAN untuk perlindungan dan pemajuan hak-hak pekerja migran, sesuai dengan visi ASEAN akan sebuah Komunitas yang saling peduli dan berbagi. Dengan demikian, ASEAN dimungkinkan untuk membuat suatu instrumen ASEAN tentang perlindungan pekerja di sektor domestik.

Instrumen ASEAN tentang perlindungan pekerja di sektor domestik yang akan ditetapkan oleh ASEAN, harus mengacu pada Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak-hak Pekerja Migran namun tetap memperhatikan sifat dan kekhususan dari jenis pekerjaan di sektor domestik sebagaimana yang telah diatur dalam Konvensi Pekerja di Sektor Domestik.

Pada Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak-hak Pekerja Migran, terdapat ketentuan tentang kewajiban negara pengirim, kewajiban negara penerima dan komitmen-komitmen negara anggota ASEAN. Pada kewajiban pertama yakni kewajiban negara pengirim, diantaranya dijelaskan bahwa negara-negara pengirim harus meningkatkan upaya-upaya yang terkait dengan pemajuan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja migran; Memastikan akses terhadap kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan dan penghidupan bagi para warga negara sebagai alternatif yang berkesinambungan; Menyusun kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur untuk memfasilitasi aspek-aspek migrasi para pekerja, termasuk persiapan rekrutmen bagi penempatan tenaga kerja di luar negeri dan perlindungan bagi para pekerja migran ketika berada di luar negeri serta reparasi dan

reintegrasi di negara asal; Menetapkan dan mendorong praktik-praktik untuk mengatur rekrutmen para pekerja migran dan mengadopsi mekanisme-mekanisme untuk menghapus malpraktik rekrutmen melalui kontrak yang sah dan berlaku, pengaturan dan akreditasi bagi agen-agen rekrutmen dan pemberi kerja, dan memasukan ke dalam daftar hitam para agen-agen yang lalai/tidak sah.

Berdasarkan amanat tersebut, salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja di sektor domestik yakni dengan memasukkan ketentuan tentang penetapan usia minimum untuk pekerja di sektor domestik dalam instrumen ASEAN tentang perlindungan pekerja di sektor domestik. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 Konvensi Pekerja di Sektor Domestik bahwa penetapan usia minimum untuk pekerja di sektor domestik tidak boleh kurang dari 15 tahun. Hal ini disebabkan karena pekerjaan di sektor domestik dengan berbagai tugas yang diantaranya terdiri dari membersihkan dan memasak, mengasuh anak, merawat orang lanjut usia dan membutuhkan bantuan, dan melaksanakan tugas-tugas lainnya untuk rumah tangga pribadi dianggap memenuhi unsur-unsur dari bentuk pekerjaan terburuk bagi anak, yakni diartikan sebagai pekerjaan yang sifat atau lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak.⁸³

Selanjutnya, kebijakan dan prosedur yang seharusnya dikembangkan dalam rangka memfasilitasi aspek-aspek migrasi para pekerja, khususnya bagi pekerja di sektor domestik yaitu berkaitan dengan biaya penempatan yang harus dibayarkan oleh pekerja di sektor domestik. Sebagai contoh, di Indonesia, biaya penempatan bagi pekerja di sektor domestik negara tujuan Malaysia diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 152/MEN/VI/2011. Besaran biaya penempatan negara tujuan Malaysia ini dibagi menjadi dua yakni biaya penempatan yang ditanggung oleh pemberi kerja dan yang ditanggung oleh pekerja di sektor domestik.⁸⁴ Biaya penempatan yang ditanggung oleh pemberi kerja adalah *levy* tahunan, biaya proses dan dokumen, *stamping*, *airport clearance*, dokumentasi, *service tax*, konsumsi, akomodasi, asuransi, tes kesehatan di Malaysia, jasa untuk agensi pekerjaan, biaya transport dari pelabuhan embarkasi, *airport tax* dan *handling*, pelatihan kerja (50%), sehingga total biaya penempatan yang harus ditanggung oleh pemberi kerja kurang lebih sebesar Rp. 7.592.000 atau setara dengan RM 2711.⁸⁵

Sedangkan biaya penempatan yang harus ditanggung oleh pekerja disektor domestik yang akan bekerja ke Malaysia sebesar Rp. 5.040.000 atau setara dengan RM 1800.⁸⁶ Secara rinci biaya penempatan itu meliputi tes kesehatan di Indonesia, biaya transport dari daerah asal pekerja di sektor domestik kepelabuhan embarkasi, biaya pengurusan visa di perwakilan Malaysia, biaya pengurusan dokumen perjalanan, asuransi, dana pembinaan dan perlindungan pekerja di sektor domestik, uji kompetensi, jasa untuk PJTKI, akomodasi, dan pelatihan kerja (50%).⁸⁷

Biaya tersebut, dalam praktiknya, terlebih dahulu dibayarkan oleh agen swasta dan akan dikembalikan oleh pekerja di sektor domestik setelah bekerja di tempat pemberi kerja dengan cara dipotong melalui gaji yang didapatkan. Pengembalian biaya penempatan yang harus dibayarkan oleh pekerja di sektor domestik kepada agen swasta dengan cara potong gaji ini terkadang memberikan dampak negatif, karena jumlah hutang yang harus dibayarkan lebih besar dari biaya penempatan. Dengan demikian, dalam instrumen ASEAN tentang

⁸³ ILO, *Effective Protection for Domestic Workers : a Guide to Designing Labour Laws*, Geneva : ILO, 2012, hlm. 34.

⁸⁴ Lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 152/MEN/VI/2011 tentang Biaya Penempatan dan Perlindungan Calon Tenaga Kerja Indonesia Negara Tujuan Malaysia.

⁸⁵ *Ibid.*

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ *Ibid.*

perlindungan pekerja di sektor domestik seharusnya ada suatu ketentuan yang mengatur agar negara pengirim membuat kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa biaya penempatan yang harus dibayarkan oleh pekerja di sektor domestik tidak dipotong dari gaji yang diterima, sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 15(e) Konvensi Pekerja di Sektor Domestik.

Adapun dalam upaya menghapuskan malpraktik rekrutmen, instrumen ASEAN tentang perlindungan pekerja di sektor domestik harus menetapkan ketentuan yang mewajibkan negara pengirim untuk mengatur secara tegas dalam peraturan nasionalnya berkaitan dengan kondisi operasi perusahaan agen swasta dalam proses rekrutmen dan penempatan. Negara secara tegas harus menetapkan mekanisme penempatan dan kewajiban-kewajiban yang dilakukan oleh agen swasta dalam melindungi pekerja di sektor domestik pada proses penempatan. Selain itu, negara diharapkan dapat memberikan ruang bagi pekerja di sektor domestik untuk dapat menyampaikan berbagai keluhan atau kendala atas praktik yang dilakukan agen swasta yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku selama proses penempatan. Hal ini sejalan dengan apa yang disebutkan dalam Pasal 15 (a) (b) (c) Konvensi Pekerja di Sektor Domestik.

Pada unsur kedua, kewajiban negara penerima yang dijelaskan dalam Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak-hak Pekerja Migran diantaranya yaitu : mengintensifkan upaya-upaya untuk melindungi HAM, memajukan kesejahteraan dan menjunjung tinggi martabat para pekerja migran;⁸⁸ bekerja menuju pencapaian keharmonisan dan toleransi antara negara-negara penerima dengan para pekerja migran;⁸⁹ memfasilitasi akses terhadap sumber-sumber dan penyelesaian-penyelesaian melalui informasi, pelatihan dan pendidikan, akses terhadap keadilan dan layanan-layanan kesehatan yang diperlukan dan sesuai dengan legislasi negara penerima, apabila mereka memenuhi syarat-syarat di dalam hukum, peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku dari negara tersebut, perjanjian-perjanjian bilateral dan multilateral;⁹⁰ memajukan perlindungan pekerjaan, pembayaran upah, dan akses yang memadai terhadap kondisi kerja dan hidup bagi para pekerja migran secara adil dan layak;⁹¹ menyediakan akses yang memadai atas sistem hukum dan peradilan di negara-negara penerima bagi pekerja migran, yang mungkin merupakan korban diskriminasi, kesewenang-wenangan, eksploitasi, kekerasan;⁹² dan memfasilitasi pelaksanaan fungsi-fungsi konsuler untuk konsuler atau pihak-pihak diplomatik negara-negara asal ketika seorang pekerja migran ditangkap atau dimasukkan ke dalam penjara atau penahanan atau ditahan dengan cara yang lain, berdasarkan undang-undang dan peraturan-peraturan di negara penerima dan sesuai dengan Konvensi Wina tentang Hubungan Konsuler.⁹³

Dari ketentuan tersebut, dalam melindungi HAM, memajukan kesejahteraan dan menjunjung tinggi martabat para pekerja migran, instrumen ASEAN tentang perlindungan pekerja di sektor domestik harus menetapkan kewajiban kepada negara penerima untuk mengatur dalam peraturan nasionalnya jaminan terhadap diberikannya hak dasar di tempat

⁸⁸General Principles Point 5, ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the rights of Migrant Workers, 2007.

⁸⁹General Principles Point 6, ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the rights of Migrant Workers, 2007.

⁹⁰General Principles Point 7, ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the rights of Migrant Workers, 2007.

⁹¹General Principles Point 8, ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the rights of Migrant Workers, 2007.

⁹²General Principles Point 9, ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the rights of Migrant Workers, 2007.

⁹³General Principles Point 10, ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the rights of Migrant Workers, 2007.

kerja bagi pekerja di sektor domestik yakni kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak perundingan bersama; penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib; penghapusan efektif pekerja anak dan penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.

Dalam upaya memajukan perlindungan pekerjaan, pembayaran upah dan akses yang memadai terhadap kondisi kerja dan hidup bagi pekerja di sektor domestik, kontrak kerja memiliki peranan yang sangat penting dan dapat dijadikan sebagai langkah pertama serta paling mendasar untuk menjamin kepatuhan terhadap standar kerja. Standar dari kontrak kerja bagi pekerja di sektor domestik sebagaimana yang diatur dalam Konvensi Pekerja di sektor domestik meliputi informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja khususnya tentang jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan; pengupahan, metode penghitungan dan periode pembayaran; jam kerja normal; cuti tahunan yang dibayar, periode istirahat dan mingguan; penyediaan makanan dan akomodasi, jika ada; periode masa percobaan dan uji coba, jika ada; ketentuan pemulangan, jika ada dan syarat ketentuan berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja termasuk pemberitahuan dengan periode tertentu baik oleh pekerja di sektor domestik maupun pemberi kerja.

Selain terdapat dalam Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak-hak Pekerja Migran berkaitan dengan harapan adanya suatu perlindungan pekerjaan, pembayaran upah dan akses yang memadai terhadap kondisi kerja dan hidup bagi para pekerja secara adil dan layak, Rekomendasi Forum Pekerja Migran ASEAN ke-7 yang diadakan pada tanggal 20-21 November 2014 Myanmar. Poin-poin yang terdapat dalam rekomendasi di atas menjelaskan bahwa kontrak kerja harus distandarisasi oleh peraturan ketenagakerjaan nasional, berdasarkan standar perburuhan dan sejalan dengan Rekomendasi ILO No 86 tahun 1949 (*Migration for Employment Recommendation*). Kontrak kerja standar harus menetapkan persyaratan yang jelas dan kondisi kerja, hak dan tanggung jawab pekerja dan pemberi kerja termasuk pada sektor-sektor yang rentan dan sulit dijangkau seperti misalnya pekerja di sektor domestik, dan dalam kontrak kerja tersebut harus dicantumkan adanya mekanisme pengaduan termasuk informasi kontak dan sistem hukum yang akan digunakan. Kontrak kerja juga harus ditulis dalam bahasa yang dapat dimengerti oleh pekerja, dan ditandatangani oleh pekerja dan pemberi kerja sebelum keberangkatan dan salinan kontrak kerja harus diberikan kepada pekerja.

Dalam Rekomendasi Forum Pekerja Migran ASEAN juga disebutkan bahwa ASEAN harus mengembangkan pedoman atau kerangka kontrak kerja standar, dengan mempertimbangkan masukan-masukan dan melibatkan berbagai pihak seperti negara pengirim, negara penerima, LSM, mitra sosial, organisasi pekerja dengan memperhatikan undang-undang ketenagakerjaan nasional yang berlaku di negara anggota ASEAN.

Sejalan dengan Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak-hak Pekerja Migran dan Rekomendasi Forum Pekerja Migran ASEAN ke-7, dalam upaya menciptakan instrumen ASEAN tentang perlindungan pekerja di sektor domestik, ketentuan tentang standar kontrak kerja khususnya bagi pekerja di sektor sangat dibutuhkan keberadaannya.

Selain memberikan masukan berkaitan tentang standar kontrak kerja, Rekomendasi Forum Pekerja Migran ASEAN ke-7 juga menyatakan bahwa negara pengirim dan apabila diperlukan, seluruh negara ASEAN diharapkan dapat menyediakan layanan dan pusat sumber informasi yang terpadu di tingkat lokal, nasional dan regional untuk memastikan mekanisme perlindungan yang lebih baik bagi pekerja migran. Layanan pusat informasi tersebut harus beroperasi selama 24 jam dan tersedia dalam bahasa yang dimengerti oleh pekerja di sektor domestik serta diharapkan dapat menjadi penghubung bagi pihak-pihak terkait seperti pemerintah, organisasi pekerja, organisasi pemerintah, organisasi masyarakat sipil dan berbagai pemangku kepentingan.

Sebelumnya, Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak-hak Pekerja Migran telah menyatakan amanatnya kepada negara-negara ASEAN untuk dapat

memfasilitasi sumber informasi dan penyelesaian sengketa melalui informasi, pelatihan dan pendidikan, akses terhadap keadilan dan layanan-layanan kesejahteraan, sebagai upaya memberikan perlindungan yang efektif terhadap segala jenis penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan. Hal ini sejalan dengan apa yang disebutkan juga dalam Pasal 17 Konvensi Pekerja di Sektor Domestik yakni harus adanya mekanisme penanganan keluhan yang efektif dan dapat diakses oleh pekerja di sektor domestik. Dengan demikian, dalam instrumen ASEAN tentang perlindungan pekerja di sektor domestik harus menetapkan ketentuan tentang penyediaan layanan dan pusat sumber informasi yang terpadu di tingkat lokal, nasional dan regional untuk memastikan mekanisme perlindungan yang lebih baik bagi pekerja di sektor domestik.

Dalam upaya menyediakan akses yang memadai atas sistem hukum dan peradilan di negara penerima bagi para pekerja migran yang mungkin merupakan korban diskriminasi, kesewenang-wenangan, eksploitasi dan kekerasan, sebagaimana yang diamanatkan oleh Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak-hak Pekerja Migran, juga dinyatakan hal yang sama oleh Konvensi Pekerja di Sektor domestik dalam Pasal 16, yakni harus ditetapkannya cara yang efektif untuk menjamin seluruh pekerja di sektor domestik memiliki akses ke pengadilan atau mekanisme penyelesaian sengketa sebagaimana pekerja secara umum. Berdasarkan hal tersebut, Instrumen ASEAN tentang perlindungan pekerja di sektor domestik diharapkan dapat menetapkan ketentuan kepada negara anggota ASEAN untuk mengatur cara yang efektif dalam menjamin seluruh pekerja di sektor domestik agar dapat memiliki akses ke pengadilan atau mekanisme penyelesaian sengketa sebagaimana pekerja secara umum.

Pada unsur ketiga, yakni komitmen-komitmen ASEAN yang harus dilakukan dalam upaya melindungi dan memajukan hak-hak para pekerja migran, negara-negara anggota ASEAN sesuai dengan undang-undang, peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan nasional akan melakukan beberapa hal yakni diantaranya mempromosikan pekerjaan yang layak, berkemanusiaan, produktif, bermartabat dan menguntungkan bagi pekerja migran. Dengan demikian, mengacu pada cetak biru Komunitas Sosial dan Budaya ASEAN, dengan adanya Instrumen ASEAN tentang perlindungan pekerja di sektor domestik diharapkan negara-negara anggota ASEAN berupaya untuk meratifikasi perjanjian ASEAN tersebut berdasarkan ketentuan dan proses internal yang sesuai dengan masing-masing negara.

Berkaitan dengan mekanisme implementasi, dalam cetak biru Komunitas Sosial dan Budaya ASEAN disebutkan bahwa :

“All relevant ASEAN ministerial bodies or their equivalent shall be responsible in ensuring effective implementation of the various elements, actions and commitments in the Blueprint by reflecting them in their respective work plans, mobilizing resources for them, and undertaking national initiatives in order to meet these commitments”.

Ketentuan tersebut menyebutkan bahwa semua Menteri ASEAN terkait, memiliki tanggung jawab dalam memastikan pelaksanaan yang efektif dari berbagai tindakan dan komitmen cetak biru dengan merefleksikannya dalam rencana kerja masing-masing, memobilisasi sumber daya dan melakukan inisiatif nasional untuk memenuhi komitmen. Selain itu, disebutkan bahwa :

“The progress of implementation of the ACC Blueprint shall be reported by Secretary General of ASEAN to relevant ministerial meetings and Councils, and to the ASEAN Summit”.

Kemajuan pelaksanaan Cetak Biru Komunitas Sosial dan Budaya ASEAN wajib dilaporkan oleh Sekretaris Jenderal ASEAN pada pertemuan Kementrian Sektorial serta Konferensi Tingkat Tinggi ASEAN.

Dari ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam upaya pembentukan kerangka perlindungan bagi pekerja di sektor domestik melalui adanya suatu Instrumen ASEAN tentang perlindungan bagi pekerja di sektor domestik yang dapat disusun tim kerja bentukan ACMW,

maka ACMW yang terdiri dari para perwakilan kementerian yang berurusan dengan isu-isu ketenagakerjaan di setiap Negara Anggota ASEAN bertanggung jawab dalam memastikan pelaksanaan yang efektif dari adanya Instrumen ASEAN tentang Perlindungan Pekerja di Sektor Domestik pada tataran nasional. Selanjutnya, Dewan Komunitas Sosial-Budaya ASEAN bertanggung jawab atas implementasi dari Cetak Biru Komunitas Sosial-Budaya ASEAN secara keseluruhan dan bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan antar badan-badan sektoral setingkat Menteri dalam mengimplementasikan Cetak Biru Komunitas Sosial-Budaya ASEAN.

Beberapa hambatan yang dinilai dapat mempengaruhi proses penyusunan dan implementasi dari Instrumen ASEAN tentang Perlindungan bagi Pekerja di Sektor Domestik yaitu pertama, negara-negara anggota ASEAN terdiri dari negara-negara pengirim dan negara penerima dari pekerja di sektor domestik yang memiliki kepentingan yang berbeda dan biasanya sulit untuk menemukan suatu persetujuan yang dianggap dapat menguntungkan berbagai pihak. Hal ini terbukti dari upaya tim kerja ACMW dalam menyusun instrumen kerangka kerja ASEAN untuk perlindungan dan pemajuan hak-hak pekerja migran yang hingga saat ini, tim penyusun telah mengadakan kurang lebih 8 kali pertemuan sejak pertemuan pertama pada tahun 2009 dan sedang menemui jalan buntu karena perbedaan antara negara-negara pengirim dan penerima dalam hal perlindungan para pekerja migran dan keluarganya yang tidak memiliki dokumen yang sah.⁹⁴

Kedua, hingga saat ini ASEAN dianggap tidak memiliki sistem pelaporan yang cukup baik dalam memonitor kepatuhan berbagai instrumen ASEAN. Sebagian instrumen-instrumen ASEAN cenderung menempatkan kewajiban pelaporan pada organ ASEAN daripada laporan dari negara-negara anggota ASEAN, pada sebagian yang lain menetapkan tanggung jawab pada Sekretariat ASEAN untuk menyampaikan laporan atau menerima laporan, terkadang juga ditemukan bahwa instrumen-instrumen ASEAN dalam ketentuannya menyebutkan bahwa Badan-badan Sektoral tingkat Menteri bertanggung jawab untuk menyampaikan laporan kepada Sekretariat ASEAN. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada konsistensi berkaitan dengan klarifikasi pelaporan dan badan yang harus melaporkan.⁹⁵

Demikian halnya dengan Komunitas Sosial dan Budaya ASEAN, dalam cetak birunya disebutkan bahwa laporan tentang kemajuan pelaksanaan dari berbagai Instrumen ASEAN yang telah dibentuk dibawah naungan Komunitas Sosial dan Budaya ASEAN, tidak disiapkan oleh masing-masing negara anggota ASEAN atau Badan-badan Sektoral, tetapi oleh badan pengawas Sekretaris Jenderal ASEAN. Dalam Cetak Biru Komunitas Sosial dan Budaya ASEAN, tidak dijelaskan secara rinci ketentuan yang mewajibkan badan pelaksana untuk memberikan informasi yang diperlukan kepada Sekretaris Jenderal ASEAN.

F. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis, telah diperoleh kesimpulan bahwa dengan adanya Konvensi ILO tentang Pekerja di Sektor Domestik, maka pekerja di sektor domestik secara resmi diakui sebagai pekerja dan harus mendapatkan perlindungan yang sama seperti perlindungan yang diberikan kepada pekerja pada umumnya. Dalam rangka menghadapi *ASEAN Community 2015*, maka perlindungan terhadap pekerja di sektor domestik harus terjamin. Meskipun sebagian besar negara-negara ASEAN belum meratifikasi Konvensi Pekerja di Sektor

⁹⁴LBH Jakarta, *Memperkuat Sistem Hak Asasi Manusia ASEAN Melalui Advokasi Hukum*, Jakarta : LBH Jakarta, tanpa tahun, hlm. 59.

⁹⁵Hao Duy Phan, "Promoting Compliance : An Assessment of ASEAN Instruments Since The ASEAN Charter", *Syracuse Journal of International Law and Commerce* (2014).

domestik, namun negara-negara anggota ASEAN tetap harus memberikan perlindungan kepada pekerja di sektor domestik, karena negara-negara ASEAN terikat dengan berbagai instrumen HAM internasional yang telah diratifikasi oleh masing-masing negara dan juga oleh ketentuan yang diatur dalam Piagam ASEAN dan Deklarasi HAM ASEAN.

Dalam upaya memberikan perlindungan kepada pekerja di sektor domestik, ASEAN melalui kesepakatan negara-negara anggotanya di bawah naungan Pilar Komunitas Sosial dan Budaya ASEAN dapat membentuk kerangka perlindungan berupa Instrumen ASEAN tentang Perlindungan Pekerja di Sektor Domestik yang mengacu pada ketentuan Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak Pekerja Migran dan disesuaikan pada karakteristik khusus pekerja di sektor domestik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2011.
- Aloysius Uwiyono, (eds.), *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2014.
- ASEAN Secretariat, *AICHR (ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights) What You Need to Know*, Jakarta : ASEAN Secretariat, 2014.
- Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions, *Promoting and Protecting the Rights of Migrant Workers*, Australia : Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions, 2012.
- Blanpain, R, (eds), *Comparative Labour Law and Industrial Relation*, Netherland : Kluwer Law and Taxation Publisher, 1982.
- Boer Mauna, *Hukum Internasional (Pengertian Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global)*, Bandung : PT Alumni, 2005.
- Byan A. Garner (ed), *Black's Law Dictionary*, United States of America : Thomson Reuters, 2009.
- Christine Kaufman, *Globalisation and Labour Rights*, North America : Hart Publishing, 2007.
- Davies, A. C. L, *Perspectives on Labour Law*, United Kingdom : Cambridge University Press, 2004.
- Idris, (eds.), *Peran Hukum Dalam pembangunan di Indonesia (Kenyataan, Harapan, dan Tantangan) Liber Amirocum Prof. Dr. ETTY R. AGOES, S.H.,LL.M.*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- ILO, *Effective Protection for Domestic Workers : a Guide to Designing Labour Laws*, Geneva : ILO, 2012.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta : Pradnya Paramita, 1974.
- Jack Donnely, *Universal Human Rights in Theory and Practice*, Ithaca and London : Cornell University Press, 2003.
- John Bowers, *Employment Law*, New York : Oxford University Press, 2002.
- Jenks, C.W., *The Common Law of Mankind*, London : stevens & sons, 1958.
- Kementrian Luar Negeri RI, *Ayo Kita Kenali ASEAN*, Direktorat Jendral Kerja Sama ASEAN Kementrian Luar Negeri Republik Indonesia, Jakarta, 2011.
- LBH Jakarta, *Memperkuat Sistem Hak Asasi Manusia ASEAN Melalui Advokasi Hukum*, Jakarta : LBH Jakarta.
- Leroy Bennett, A, *International organizations (principles & Issues)*, New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1991.

- Matthew C.R. Craven, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights : A Perspective on Its Development*, Oxford : Clarendon Press, 1998.
- Manfred Nowak, *U.N. Covenant on Civil and Political Rights : CCPR Commentary*, Kehl am Rhein; Strasbourg; Arlington: Engel, 1993.
- Mochtar Kusumaatmadja, *Pengantar Hukum Internasional*, Bandung : PT. Alumni, 2012.
- Pranoto Iskandar, *Hukum Ham Internasional Suatu Pengantar Kontekstual*, Cianjur : IMR Press, 2013.
- Rhona K.M. Smith (et. al.) , *Hukum Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta : Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, 2008.
- Sri Setianingsih Suwardi, *Pengantar Hukum Organisasi Internasional*, Jakarta : UI Press, 2004.
- Starke, J.G, (eds.), *Pengantar Hukum Internasional*, Jakarta : Sinar Grafika, 2010.
- Sumaryo Suryokusumo (ed), *Pengantar Hukum Organisasi Internasional*, Jakarta : PT Tatanusa, 2007.
- Triansyah Djani, D, *ASEAN Selayang Pandang*, Dir. Jen. Kerjasama ASEAN Departemen Luar Negeri Republik Indonesia, Jakarta, 2007.
- Understanding human rights (manual on human rights education)*, German : Neuer Wissenschaftlicher Verlag, 2006.