

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia dikenal sebagai salah satu negara dengan jumlah penduduk yang sangat padat. Kondisi ini memberikan tantangan besar bagi pemerintah dalam mengelola berbagai aspek sosial dan ekonomi, termasuk penyediaan lapangan kerja yang memadai. Tingginya jumlah penduduk berkontribusi pada tingginya tingkat persaingan dalam pasar tenaga kerja domestik, yang pada akhirnya mempersempit peluang kerja. Akibatnya, masalah seperti pengangguran, kemiskinan, dan penurunan kesejahteraan masyarakat menjadi semakin kompleks dan mendesak untuk diatasi. Dalam menghadapi tantangan tersebut, banyak warga Indonesia, terutama dari kalangan menengah ke bawah, mencari solusi dengan bekerja di luar negeri sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI). Bagi mereka, bekerja di luar negeri tidak hanya menawarkan peluang untuk memperoleh pendapatan yang lebih besar dibandingkan di dalam negeri, tetapi juga membuka jalan bagi peningkatan taraf hidup keluarga mereka. Pilihan ini, meskipun sering kali membawa risiko tertentu, tetap menjadi daya tarik yang kuat karena janji akan penghasilan yang lebih baik dan kesempatan untuk mengubah kehidupan.

Pengiriman PMI ke luar negeri juga memiliki dampak signifikan terhadap perekonomian nasional. Dalam beberapa dekade terakhir, remitansi dari PMI telah menjadi salah satu sumber devisa yang penting bagi Indonesia. Pendapatan yang dikirimkan oleh pekerja migran ini memberikan kontribusi langsung terhadap pertumbuhan ekonomi negara dan stabilitas keuangan keluarga-keluarga di daerah asal mereka. Remitansi tersebut biasanya digunakan untuk kebutuhan sehari-hari, pendidikan anak, pembangunan rumah, dan bahkan investasi kecil-kecilan, yang pada gilirannya turut mendorong aktivitas ekonomi lokal. Selain memberikan manfaat ekonomi, pengiriman PMI juga menjadi strategi pemerintah untuk mengatasi masalah

pengangguran di dalam negeri. Dengan terbatasnya lapangan kerja yang tersedia, pemerintah melihat bahwa mengirim tenaga kerja ke luar negeri dapat menjadi salah satu solusi untuk mengurangi tekanan pada pasar kerja domestik. Langkah ini secara tidak langsung membantu menciptakan lapangan kerja baru, tidak hanya di negara tujuan tetapi juga di dalam negeri, melalui aktivitas yang berkaitan dengan sektor jasa tenaga kerja, seperti agen perekrutan, pelatihan pra-penempatan, dan layanan pendukung lainnya.

Indonesia adalah negara pengirim tenaga kerja migran dalam jumlah yang signifikan setiap tahunnya, dimana Arab Saudi menjadi salah satu negara tujuan utamanya. Kesamaan agama, kemudahan menjalankan ibadah haji/umrah, dan gaji yang lebih baik dibandingkan di dalam negeri menjadikan Arab Saudi sebagai salah satu tujuan yang populer bagi pekerja migran Indonesia. Hal ini dapat dilihat dimana pada tahun 2020, jumlah pekerja migran Indonesia di Arab Saudi mencapai 1,4 juta orang (Ali & Raihana, 2020: 33), dan data sensus dari pemerintah Arab Saudi pada tahun 2022 juga menunjukkan terdapat 175.342 warga Indonesia di negara tersebut, dengan 133.991 di antaranya adalah perempuan. Kemudian per Maret 2024, Suseno Hadi selaku Atase Tenaga Kerja KBRI Riyadh menyebutkan bahwa ada sekitar 358.593 jumlah keseluruhan WNI yang ada di Arab Saudi, dimana 351.373 orang diantaranya itu adalah PMI (BRIN, 2024).

Negara ini juga tercatat sebagai negara tujuan utama bagi PMI di Timur Tengah, hal ini disebabkan karena ketergantungan Arab Saudi pada tenaga kerja asing untuk mengisi posisi di sektor informal. Setelah ditemukannya minyak bumi yang kemudian memacu pertumbuhan ekonomi, Arab Saudi membutuhkan pekerja terampil dalam industri ini. Kemajuan ekonomi dan proses demokratisasi di negara ini juga telah mempengaruhi kehidupan sosial dan gaya hidup, dimana pekerjaan domestik sering dianggap rendah oleh warga lokal, sehingga mereka lebih memilih untuk mempekerjakan tenaga asing, dengan PMI mendominasi bidang ini. Namun, PMI sering menghadapi masalah serius, termasuk tidak dibayar upah, penganiayaan, dan bahkan kematian (Sembiring, 2014). Meski PMI memberikan kontribusi besar bagi

devisa Indonesia, di Arab Saudi PMI ini kerap mengalami kekerasan, tuduhan pembunuhan, penyiksaan, bahkan hukuman mati.

Kesulitan yang dihadapi oleh pekerja migran Indonesia di Arab Saudi sering kali berasal dari dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal mencakup undang-undang di negara tujuan yang mengakibatkan PMI, terutama di sektor informal, diperlakukan layaknya budak melalui sistem kaffalah yang berarti membeli. Sementara itu, faktor internal meliputi keterbatasan dalam memahami bahasa dan perbedaan budaya di negara tujuan tersebut (Monica, 2019).

Data dari *Migrant Care* menunjukkan bahwa insiden kekerasan terhadap pekerja migran wanita Indonesia di Arab Saudi merupakan yang tertinggi dibandingkan dengan negara-negara lain, yaitu mencapai 48 persen (metronews.fajar.co.id. 25/10/2011). Temuan ini juga didukung oleh berbagai studi yang mengeksplorasi masalah kekerasan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI). Salah satunya adalah studi oleh Rahayu yang diterbitkan dalam buku yang disunting oleh Sastriani pada tahun 2008: 685, yang menemukan bahwa pekerja wanita di sektor rumah tangga mengalami berbagai bentuk kekerasan termasuk fisik, psikologis, seksual, ekonomi, dan pencabutan kebebasan secara arbitrer. Penelitian yang dilakukan oleh Sutaat pada tahun 2006, yang dipublikasikan dalam Jurnal Penelitian dan Pengembangan Usaha Kesejahteraan Sosial, edisi ke-11, nomor 03, tahun 2006, halaman 55, juga menemukan bahwa pekerja migran wanita sering menghadapi tekanan mental dan fisik, termasuk perlakuan tidak manusiawi dari majikan, kekerasan, dan pelecehan seksual atau pemerkosaan.

Di Arab Saudi, salah satu negara tujuan utama PMI, permasalahan tersebut semakin nyata. Dari tahun 2011 hingga 2018, tercatat 102 kasus serius yang melibatkan WNI ditangani oleh Pemerintah Indonesia. Dari jumlah tersebut, sebanyak 79 kasus berhasil divonis bebas, 20 kasus masih dalam proses hukum, sementara 3 kasus lainnya berujung pada eksekusi mati. Mayoritas kasus vonis mati berkaitan dengan tindak pidana pembunuhan, yakni sebanyak 15 kasus, sementara 5 kasus lainnya terkait dengan tuduhan praktik sihir,

sebuah tuduhan yang sering kali tidak didukung oleh bukti yang memadai dan cenderung bersifat subjektif berdasarkan interpretasi hukum setempat (Jeffry & Victor, 2019: 3).

Dua dari kasus paling mencolok yang melibatkan pekerja migran wanita Indonesia adalah kasus Tuty Tursilawati dan Eti binti Toyib, keduanya berasal dari Jawa Barat. Keduanya dijatuhi hukuman mati atas tuduhan pembunuhan pada tahun 2010. Kasus Tuty Tursilawati, misalnya, tidak hanya mencerminkan kompleksitas hukum di negara tujuan tetapi juga menyoroti isu kekerasan berbasis gender yang kerap dialami oleh pekerja migran wanita. Sebelum insiden pembunuhan yang dituduhkan kepadanya, Tuty telah menjadi korban kekerasan seksual yang dilakukan oleh majikannya. Dalam kondisi tersebut, pembunuhan yang dilakukannya merupakan bentuk pembelaan diri dari upaya kekerasan seksual yang kembali dilakukan oleh majikannya (Komnas Perempuan, 2018). Sayangnya, fakta bahwa Tuty adalah korban kekerasan seksual tidak cukup untuk meringankan hukuman yang dijatuhkan kepadanya.

Proses hukum di Arab Saudi sering kali tidak mempertimbangkan latar belakang kekerasan yang dialami oleh pekerja migran, terutama dalam kasus-kasus pembunuhan yang melibatkan majikan mereka. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam perlindungan hukum bagi pekerja migran wanita, yang sering kali menghadapi bias gender dalam sistem peradilan negara tujuan. Kasus seperti Tuty Tursilawati bukanlah fenomena yang terisolasi. Masih banyak kasus serupa di mana pekerja migran wanita harus menghadapi hukuman berat tanpa mempertimbangkan fakta bahwa mereka menjadi korban kekerasan sebelumnya.

Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah Indonesia untuk melindungi pekerja migran di Arab Saudi adalah melalui penandatanganan Memorandum of Understanding (MoU) yang dikenal sebagai "*Agreement on the Placement and Protection of Indonesian Domestic Workers*" pada 19 Februari 2014. Perjanjian tersebut ditandatangani oleh delegasi Indonesia yang diwakili oleh Muhaimin Iskandar, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan delegasi

Arab Saudi, Adel M. Fakieh. Perjanjian ini menjadi landasan penting dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja migran, khususnya pekerja domestik, di Arab Saudi. Tujuan utama dari perjanjian ini adalah untuk memastikan bahwa para pekerja migran mendapatkan perlakuan yang manusiawi, sistem kerja yang layak, dan perlindungan hukum di negara penempatan.

Namun, setelah perjanjian ini berlaku, permasalahan yang dihadapi oleh PMI di Arab Saudi belum sepenuhnya terselesaikan. Data dari Kementerian Luar Negeri menunjukkan bahwa sepanjang Januari hingga Agustus 2014, terdapat 630 kasus yang melibatkan PMI di Arab Saudi. Meskipun jumlah tersebut lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya, angka ini tetap mengindikasikan adanya tantangan besar dalam implementasi perjanjian tersebut. Kasus-kasus yang dilaporkan meliputi kekerasan fisik oleh majikan, status ilegal akibat pelanggaran visa kerja, serta hukuman berat seperti ancaman hukuman mati (Widad, 2014). Kondisi ini memperlihatkan bahwa efektivitas perjanjian tersebut belum mampu memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja migran di lapangan.

Salah satu faktor utama yang menyulitkan implementasi perjanjian ini adalah adanya sistem kafalah di Arab Saudi, di mana pekerja domestik secara hukum berada di bawah kendali majikan. Sistem ini seringkali menempatkan pekerja dalam situasi rentan karena majikan memiliki otoritas yang besar, termasuk menahan paspor, membatasi mobilitas pekerja, dan mengendalikan kondisi kerja. Hal ini bertentangan dengan semangat perjanjian bilateral yang seharusnya menjamin perlindungan hak-hak pekerja migran. Selain itu, mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian juga belum berjalan optimal. Tidak ada sistem yang secara efektif memastikan bahwa majikan maupun agen tenaga kerja mematuhi aturan yang telah disepakati.

Masalah pekerja migran ilegal juga menjadi perhatian serius. Banyak pekerja migran yang bekerja tanpa dokumen resmi, sehingga tidak terdaftar dalam sistem perlindungan pemerintah. Status ilegal ini membuat mereka lebih rentan terhadap eksploitasi, termasuk perlakuan tidak manusiawi dan

kekerasan. Ketidakjelasan prosedur hukum bagi pekerja migran yang bermasalah di Arab Saudi juga memperburuk situasi. Dalam banyak kasus, mereka kesulitan mendapatkan akses ke pengadilan yang adil atau bantuan hukum yang memadai.

Meskipun perjanjian bilateral ini dirancang untuk memberikan perlindungan yang lebih baik, implementasinya masih menghadapi berbagai hambatan. Di sisi lain, pemerintah Indonesia juga menghadapi tantangan besar dalam memperkuat diplomasi bilateral tanpa mengorbankan hubungan baik dengan Arab Saudi. Berbagai upaya telah dilakukan, termasuk peningkatan koordinasi dengan pihak-pihak terkait dan edukasi bagi calon pekerja migran sebelum keberangkatan. Namun, perlindungan yang diharapkan melalui perjanjian ini belum sepenuhnya dirasakan oleh pekerja migran, sehingga evaluasi dan penguatan mekanisme implementasi menjadi hal yang mendesak.

Secara keseluruhan, perjanjian ini mencerminkan komitmen kedua negara untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja migran, tetapi implementasi yang belum maksimal menunjukkan perlunya langkah-langkah strategis yang lebih terfokus. Salah satunya adalah reformasi sistem kafalah yang sering menjadi akar masalah, serta peningkatan kapasitas perwakilan diplomatik Indonesia di Arab Saudi untuk menangani kasus-kasus pekerja migran dengan lebih efektif. Di sisi lain, edukasi yang lebih komprehensif bagi pekerja migran mengenai hak dan kewajiban mereka, baik di Indonesia maupun di negara tujuan, juga menjadi langkah penting untuk meminimalkan kerentanan mereka terhadap eksploitasi.

Selain penandatanganan MoU Indonesia – Arab Saudi, pembentukan undang-undang perlindungan pekerja migran juga menjadi salah satu langkah penting dalam rangka untuk melindungi hak-hak pekerja migran, salah satunya yaitu dengan mengesahkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang bertujuan untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja migran, mulai dari proses perekrutan hingga pemulangan. Selain itu, pemerintah juga mendorong peningkatan kualitas dan keterampilan pekerja migran melalui program

pelatihan pra-penempatan, sehingga mereka dapat lebih siap menghadapi tuntutan kerja di luar negeri. Peran organisasi masyarakat sipil dan lembaga internasional juga sangat penting dalam mendukung perlindungan hak-hak pekerja migran. Organisasi-organisasi ini sering kali memberikan bantuan hukum, advokasi, dan layanan pendampingan bagi pekerja migran yang menghadapi masalah di negara tujuan. Kerja sama antara pemerintah, organisasi masyarakat sipil, dan lembaga internasional menjadi kunci dalam memastikan bahwa pekerja migran dapat bekerja dengan aman dan memperoleh hak-hak mereka secara adil. Dengan demikian, pengiriman pekerja migran ke luar negeri merupakan fenomena yang kompleks, melibatkan berbagai aspek sosial, ekonomi, dan politik. Di satu sisi, ini memberikan manfaat ekonomi yang signifikan, baik bagi individu maupun negara. Di sisi lain, tantangan dalam hal perlindungan hak dan kesejahteraan pekerja migran menuntut perhatian dan upaya berkelanjutan dari semua pihak yang terlibat. Melalui pendekatan yang komprehensif dan kolaboratif, diharapkan pengiriman pekerja migran dapat terus memberikan kontribusi positif bagi Indonesia, sambil memastikan bahwa hak dan martabat pekerja migran tetap terjaga.

Dalam konteks perlindungan hak asasi manusia, Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan atau *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* merupakan salah satu instrumen internasional yang memiliki relevansi kuat. Konvensi ini menekankan pentingnya penghapusan diskriminasi berbasis gender dalam segala bentuk, termasuk kekerasan berbasis gender yang dialami oleh pekerja migran wanita. Indonesia telah mengesahkan Konvensi CEDAW melalui UU No. 7/1984, dengan pengecualian pada artikel 29, menegaskan komitmennya terhadap strategi dan rekomendasi konvensi untuk isu perempuan. Arab Saudi juga meratifikasi CEDAW dengan reservasi, tidak mengikuti isi konvensi yang bertentangan dengan hukum domestik mereka, yaitu pada artikel 9 (2) dan artikel 29 (1) (www.un.org).

Sebagai negara pihak, baik Indonesia maupun Arab Saudi memiliki kewajiban untuk mematuhi ketentuan dalam CEDAW. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan masih adanya tantangan besar dalam implementasi dan penegakan norma-norma CEDAW, terutama dalam hal perlindungan terhadap pekerja migran wanita. Pekerja migran wanita Indonesia di Arab Saudi menghadapi berbagai bentuk kekerasan yang bersumber dari sejumlah faktor, antara lain kerentanan hukum, ketimpangan gender, dan ketidaksetaraan sosial-ekonomi. Mereka sering kali berada dalam posisi yang sangat rentan, terutama karena terbatasnya akses terhadap mekanisme perlindungan hukum dan bantuan konsuler. Selain itu, budaya patriarki yang kuat di Arab Saudi juga turut memperburuk situasi, di mana perempuan sering kali dipandang sebagai kelompok subordinat. Akibatnya, mereka tidak hanya mengalami kekerasan tetapi juga sulit untuk mendapatkan keadilan dan perlindungan yang memadai.

Lebih jauh, peran agen tenaga kerja dan pemerintah dalam pengawasan dan perlindungan pekerja migran sering kali dianggap lemah. Proses perekrutan yang tidak transparan, kurangnya pelatihan pra-penempatan, dan minimnya pengawasan di tempat kerja menjadi faktor yang berkontribusi terhadap kerentanan pekerja migran wanita. Dalam banyak kasus, pekerja migran bahkan tidak memiliki kontrak kerja yang jelas, sehingga posisi mereka semakin lemah dalam menghadapi permasalahan hukum di negara tujuan. CEDAW memberikan kerangka kerja yang jelas untuk mengatasi berbagai bentuk diskriminasi terhadap perempuan, termasuk kekerasan berbasis gender. Pasal 11 CEDAW menekankan hak-hak perempuan dalam bidang kerja sementara General Recommendation No. 26 tentang pekerja migran perempuan memberikan panduan spesifik bagi negara-negara untuk melindungi hak-hak pekerja migran wanita.

Dari pembahasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana konvensi CEDAW dapat diterapkan dalam penyelesaian kasus-kasus kekerasan terhadap pekerja wanita Indonesia di Arab Saudi. Kajian ini juga akan menyoroti peran berbagai aktor, termasuk pemerintah Indonesia dan

pemerintah Arab Saudi dalam upaya penyelesaian kasus kekerasan terhadap pekerja migran wanita. Penelitian ini penting untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai tantangan dan peluang dalam perlindungan pekerja migran wanita, serta untuk mengidentifikasi langkah-langkah strategis yang dapat diambil guna memperkuat perlindungan mereka.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

Penelitian ini secara spesifik akan mengkaji isu-isu dan tantangan yang dihadapi oleh pekerja migran wanita Indonesia di Arab Saudi, khususnya yang berkaitan dengan kekerasan yang mereka alami, serta menganalisis bagaimana implementasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan atau Konvensi CEDAW dalam menangani masalah-masalah tersebut. Fokus penelitian ini diarahkan pada periode waktu 2021 – 2024. Dengan membatasi fokus penelitian pada pekerja wanita Indonesia di Arab Saudi dan membatasi periode analisis pada tahun 2021 - 2024, penelitian ini diharapkan dapat memberikan analisis yang mendalam dan terarah. Penelitian ini akan memperhatikan hubungan antara implementasi CEDAW dengan upaya perlindungan pekerja wanita Indonesia di Arab Saudi. Sebagai konvensi internasional yang berfokus pada penghapusan diskriminasi terhadap perempuan, CEDAW menyediakan kerangka kerja penting untuk memastikan perlindungan hak-hak perempuan, termasuk pekerja migran. Penelitian akan mengkaji bagaimana prinsip-prinsip dalam CEDAW diadopsi dalam kebijakan dan langkah-langkah kedua negara dalam menangani permasalahan kekerasan terhadap pekerja wanita, serta menilai efektivitas penerapannya selama periode penelitian. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam memahami persoalan yang dihadapi pekerja migran wanita Indonesia serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan perlindungan dan pemenuhan hak-hak mereka di masa depan.

Adapun rumusan masalah dari pembahasan di atas, yakni:

- A. Bagaimana upaya yang dilakukan pemerintah Indonesia dan Arab Saudi dalam menangani kasus kekerasan terhadap pekerja wanita Indonesia di Arab Saudi?
- B. Apakah Indonesia dan Arab Saudi sebagai negara yang telah meratifikasi Konvensi CEDAW telah berhasil menangani masalah yang dihadapi oleh Tenaga Kerja Wanita Indonesia di Arab Saudi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

- A. Untuk menjelaskan bagaimana upaya yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dan Arab Saudi dalam menangani kasus kekerasan terhadap pekerja wanita Indonesia di Arab Saudi.
- B. Untuk menjelaskan apakah Indonesia dan Arab Saudi sebagai negara yang telah meratifikasi Konvensi CEDAW telah berhasil menangani masalah yang dihadapi oleh Tenaga Kerja Wanita Indonesia di Arab Saudi.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoretis

- a. Kontribusi akademis dalam studi migrasi dan hak asasi manusia, khususnya terkait perlindungan pekerja migran wanita dalam kerangka CEDAW.
- b. Memperkaya literatur ilmiah mengenai isu kekerasan berbasis gender di kalangan pekerja migran dan bagaimana instrumen internasional seperti CEDAW dapat digunakan untuk mengatasi persoalan tersebut.

B. Manfaat Praktis

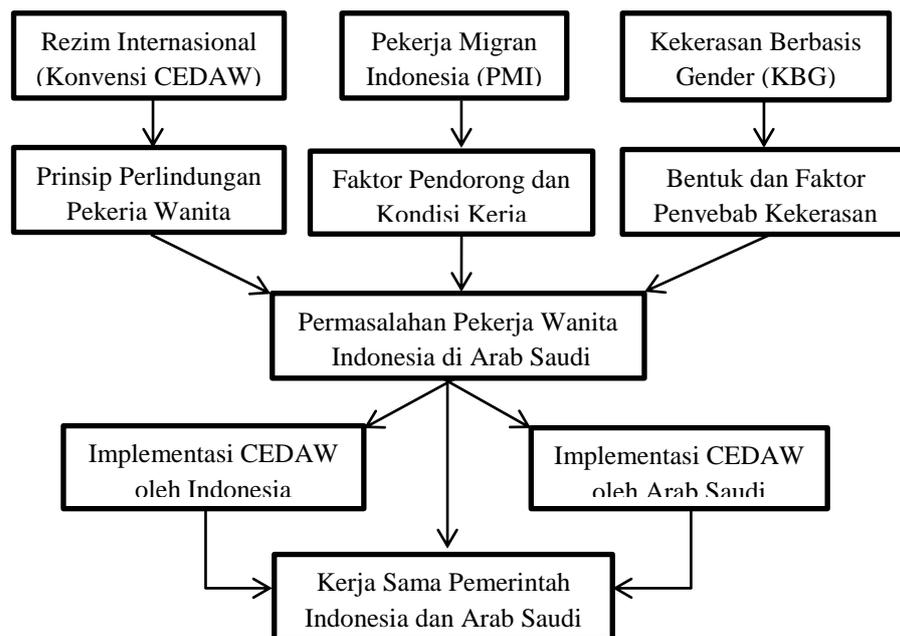
- a. Bagi Pemerintah Indonesia: Memberikan masukan untuk menyempurnakan kebijakan perlindungan pekerja migran wanita, baik melalui peningkatan diplomasi bilateral maupun penguatan regulasi domestik.

- b. Bagi Lembaga Internasional dan Organisasi Non-Pemerintah: Menyediakan data dan analisis yang dapat digunakan untuk mendukung advokasi dan intervensi dalam kasus kekerasan terhadap pekerja migran wanita.
- c. Bagi Pekerja Migran Wanita: Memberikan wawasan tentang hak-hak mereka dan bagaimana mereka dapat mengakses perlindungan hukum di negara tujuan kerja.
- d. Bagi Masyarakat Umum: Meningkatkan kesadaran publik tentang kondisi pekerja migran wanita di luar negeri, serta pentingnya peran masyarakat dalam mendukung perlindungan hak asasi manusia.

1.5 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga konsep yaitu konsep rezim internasional (Konvensi CEDAW), konsep Pekerja Migran Indonesia (PMI), dan konsep Kekerasan Berbasis Gender (KBG). Ketiga konsep tersebut digunakan sebagai acuan untuk menganalisis data yang nantinya akan menjawab permasalahan yang dirumuskan.

Gambar 1 Bagan Kerangka Berpikir



A. Rezim Internasional

Menurut Oran R. Young rezim internasional adalah kumpulan aturan, prosedur keputusan dan program yang mengarahkan tindakan sosial, memberikan peran kepada anggotanya, dan mengendalikan interaksi mereka (Rendi Prayuda & Harto, 2019). Konsep ini muncul sebagai cara untuk mengkoordinasikan upaya antar negara dalam menangani isu tertentu. Rezim internasional merupakan salah satu konsep penting dalam studi hubungan internasional yang mengacu pada sekumpulan prinsip, norma, aturan, dan prosedur pengambilan keputusan, baik yang bersifat implisit maupun eksplisit, yang mengatur interaksi antara aktor-aktor dalam sistem internasional. Menurut Krasner (dalam Haggard & Simmons, 1987), rezim internasional adalah kerangka kerja yang mengatur ekspektasi bersama di antara para aktor dalam bidang tertentu. Dalam konteks ini, rezim internasional membantu menciptakan keteraturan dalam hubungan antarnegara, dengan memfasilitasi Kerja Sama melalui mekanisme yang disepakati bersama.

Pembentukan rezim internasional dapat ditelusuri kembali ke Perjanjian Westphalia pada tahun 1648. Perjanjian ini mengakhiri Perang Tiga Puluh Tahun di Eropa dan menjadi tonggak penting dalam sejarah hubungan internasional. Para pemimpin negara-negara Eropa pada saat itu menyepakati kerangka kerja perdamaian yang mengatur hubungan antarnegara berdasarkan prinsip kedaulatan dan non-intervensi. Westphalia menciptakan tatanan internasional yang menghormati batas-batas negara, yang kemudian menjadi dasar dari sistem negara modern.

Selanjutnya, rezim internasional mengalami perkembangan signifikan dengan pembentukan Liga Bangsa-Bangsa (LBB) pada tahun 1920, setelah berakhirnya Perang Dunia I. Liga ini didirikan untuk mencegah terjadinya konflik global serupa di masa depan, dengan tujuan utama menciptakan perdamaian dan keamanan internasional. LBB memperkenalkan konsep Kerja Sama internasional yang lebih terstruktur,

meskipun pada saat itu istilah "rezim internasional" belum digunakan secara eksplisit.

Konsep rezim internasional sebagai terminologi baru pertama kali diperkenalkan oleh John Gerard Ruggie pada tahun 1974. Ruggie mengidentifikasi rezim internasional sebagai elemen penting dalam studi hubungan internasional, yang mengakui pentingnya norma dan prinsip dalam membentuk perilaku negara dan aktor non-negara dalam tatanan global (Ikbar, 2014). Sejak saat itu, rezim internasional menjadi topik kajian utama dalam hubungan internasional, terutama dalam membahas kerja sama di berbagai bidang seperti lingkungan, hak asasi manusia, perdagangan, dan keamanan. Rezim internasional melibatkan kesepakatan kolektif untuk mengatur isu-isu tertentu yang menjadi perhatian global.

Sebagai contoh, sistem internasional telah merespons isu kekerasan seksual dan perlindungan hak-hak perempuan dengan membentuk Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) pada tanggal 18 Desember 1979. Rezim internasional, seperti CEDAW, menunjukkan bagaimana kerja sama internasional dapat membentuk kerangka kerja yang memfasilitasi penanganan masalah global secara lebih efisien. Dengan adanya rezim ini, negara-negara dapat bekerja bersama dalam struktur yang sudah disepakati untuk mencapai tujuan bersama, seperti menghapus diskriminasi dan meningkatkan perlindungan hak-hak tertentu. Ini menggambarkan pentingnya diplomasi multilateral dan kerja sama internasional dalam mengatasi tantangan yang dihadapi oleh banyak negara.

Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women (CEDAW) atau Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan adalah perjanjian global yang diadopsi oleh PBB pada tahun 1979 dan mulai berlaku pada 3 Desember 1981. Hingga 18 Maret 2005, konvensi ini telah diratifikasi oleh 180 negara, yang mewakili lebih dari 90% dari anggota PBB. CEDAW terdiri dari 30 pasal yang mendefinisikan diskriminasi terhadap perempuan dan

menyusun kerangka aksi nasional untuk menghapuskan diskriminasi tersebut. Diskriminasi, menurut konvensi, mencakup segala jenis perbedaan, pengecualian, atau pembatasan berdasarkan gender yang menghalangi pengakuan atau pelaksanaan hak-hak dasar manusia dan kebebasan fundamental di berbagai bidang oleh perempuan.

CEDAW menggarisbawahi prinsip kesetaraan universal antara pria dan wanita. Negara-negara yang meratifikasi konvensi ini berkomitmen untuk mengambil langkah-langkah tertentu untuk mengakhiri diskriminasi terhadap perempuan, termasuk (Ledi Ayu, 2000:): a) Mengintegrasikan prinsip kesetaraan gender ke dalam sistem hukum, menghapus undang-undang yang diskriminatif, dan menerapkan undang-undang baru yang melarang diskriminasi terhadap perempuan; b) Mendirikan pengadilan dan lembaga publik yang menjamin perlindungan efektif terhadap perempuan dari diskriminasi; c) Memastikan penghapusan semua bentuk diskriminasi terhadap perempuan oleh individu, organisasi, atau perusahaan. Dengan mengadopsi CEDAW, negara-negara berupaya untuk menciptakan masyarakat yang lebih adil dan setara, di mana perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi di semua aspek kehidupan. Ini mencerminkan komitmen global untuk mengatasi ketidaksetaraan gender dan mempromosikan hak-hak perempuan sebagai bagian integral dari hak asasi manusia.

Sejak didirikan, komite CEDAW telah mengeluarkan 34 Rekomendasi Umum (*General Recommendation/GR*) sebagai respons terhadap semakin kompleksnya isu-isu yang berkaitan dengan perempuan. Melalui rekomendasi ini, komite memiliki mekanisme untuk meninjau kebijakan suatu negara, mempertanyakan langkah-langkah yang telah diambil, serta memberikan rekomendasi terkait isu-isu yang belum secara eksplisit diatur dalam konvensi CEDAW. Beberapa Rekomendasi tersebut mencakup isu sunat perempuan (GR 14), kekerasan terhadap perempuan (GR 12 dan 19), perlindungan bagi pekerja migran (GR 26), perempuan dalam situasi konflik (GR 30), serta perempuan yang tinggal di daerah

pedesaan (GR 34) (Komnas Perempuan, 2014). Konvensi CEDAW juga dikenal sebagai perjanjian internasional yang paling komprehensif terkait hak-hak perempuan, yang menciptakan kewajiban hukum internasional untuk menghapus diskriminasi. Dokumen ini sering dijuluki sebagai Deklarasi Hak Asasi Internasional yang menjamin kesetaraan hak sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya bagi perempuan dan laki-laki. Persetujuan atas Konvensi CEDAW menandai titik kulminasi dari usaha global selama dekade perempuan yang bertujuan untuk melindungi dan meningkatkan hak-hak perempuan di penjuru dunia (UN, 2000). Ini adalah buah dari usaha yang dilakukan oleh Komisi Kedudukan Perempuan PBB, yang didirikan pada tahun 1947 untuk merumuskan kebijakan yang akan memperbaiki kedudukan perempuan.

Sehubungan dengan perlindungan terhadap pekerja migran perempuan, Komite CEDAW menegaskan bahwa perempuan migran, sebagaimana perempuan lainnya, harus terbebas dari diskriminasi dalam segala aspek kehidupan. Pada sidang ke-32 yang berlangsung pada Januari 2005, berdasarkan Pasal 21 Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (Konvensi CEDAW), Komite mengeluarkan rekomendasi umum terkait kelompok pekerja migran perempuan yang rentan mengalami pelecehan dan diskriminasi, yakni GR no. 26.

Rekomendasi umum ini bertujuan untuk membantu negara-negara pihak dalam memenuhi kewajiban mereka untuk menghormati, melindungi, dan menjamin hak asasi pekerja migran perempuan. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan berbagai kewajiban hukum yang telah disepakati dalam perjanjian internasional lainnya, komitmen yang diambil dalam rencana aksi konferensi dunia, serta kontribusi penting dari badan-badan perjanjian yang berfokus pada isu migrasi, terutama Komite Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya. Komite mencatat bahwa Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka

memberikan perlindungan kepada individu, termasuk perempuan migran, berdasarkan status migrasi mereka. Sementara itu, Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan memberikan perlindungan terhadap seluruh perempuan, termasuk pekerja migran perempuan, dari diskriminasi berbasis jenis kelamin dan gender.

Migrasi dapat memberikan peluang baru bagi perempuan, termasuk dalam meningkatkan kemandirian ekonomi mereka melalui keterlibatan yang lebih luas dalam dunia kerja. Namun, di sisi lain, migrasi juga berpotensi menempatkan pekerja migran perempuan dalam situasi rentan yang dapat mengancam hak asasi dan keamanan mereka. Dalam banyak kasus, perempuan migran menghadapi diskriminasi berbasis jenis kelamin dan gender, baik sebagai penyebab maupun akibat dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia yang mereka alami. Oleh karena itu, rekomendasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan berbagai kondisi yang menyebabkan pekerja migran perempuan menjadi lebih rentan. Dengan memahami faktor-faktor ini, diharapkan negara-negara pihak dapat mengambil langkah-langkah yang lebih efektif dalam melindungi hak-hak perempuan migran serta mencegah terjadinya diskriminasi dan pelanggaran yang dapat membahayakan mereka.

Meskipun negara memiliki hak untuk mengendalikan perbatasan dan mengatur kebijakan migrasi sebagai bagian dari kedaulatan mereka. Namun, dalam menjalankan kebijakan tersebut, negara tetap terikat pada kewajiban internasional yang telah mereka ratifikasi atau setujui, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia. Oleh karena itu, negara harus memastikan bahwa kebijakan dan prosedur migrasi yang mereka terapkan aman serta tidak membahayakan individu, terutama perempuan migran yang sering kali berada dalam posisi rentan. Sebagai bagian dari kewajiban mereka, negara harus menghormati, melindungi, dan memenuhi hak asasi perempuan migran sepanjang seluruh siklus migrasi, mulai dari sebelum keberangkatan, saat berada di negara tujuan, hingga proses kepulangan mereka ke negara asal. Selain itu,

negara juga perlu mengakui kontribusi sosial dan ekonomi perempuan migran terhadap negara asal maupun negara tujuan mereka. Banyak perempuan migran yang bekerja di sektor-sektor penting, seperti pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan (*caregiving*), yang tidak hanya mendukung ekonomi keluarga mereka sendiri tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan sosial di negara tempat mereka bekerja.

Komite juga mengakui bahwa perempuan migran dapat dikelompokkan ke dalam berbagai kategori berdasarkan faktor-faktor yang mendorong mereka untuk bermigrasi, tujuan migrasi mereka, lama tinggal di negara tujuan, tingkat kerentanan terhadap risiko dan kekerasan, serta status hukum mereka di negara tujuan, termasuk kemungkinan mereka untuk memperoleh kewarganegaraan. Namun, kategori-kategori ini sering kali bersifat fleksibel dan saling tumpang tindih, sehingga sulit untuk menetapkan batasan yang jelas di antara mereka. Dalam rekomendasi ini, perhatian utama diberikan kepada kelompok perempuan migran yang bekerja di sektor pekerjaan dengan upah rendah, rentan terhadap pelecehan dan diskriminasi, serta memiliki kemungkinan kecil untuk memperoleh izin tinggal permanen atau kewarganegaraan di negara tujuan mereka. Berbeda dengan pekerja migran profesional yang sering kali mendapatkan perlindungan hukum, kelompok perempuan migran ini sering kali tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai, baik secara formal (*de jure*) maupun dalam praktiknya (*de facto*).

Kategori perempuan migran yang masuk dalam cakupan rekomendasi ini meliputi:

- a) Perempuan migran yang bermigrasi secara mandiri.
- b) Perempuan migran yang bergabung dengan pasangan atau anggota keluarga mereka yang juga merupakan pekerja migran.
- c) Perempuan migran tidak berdokumen (undocumented) – mereka yang masuk ke dalam salah satu dari dua kategori di atas tetapi tidak memiliki dokumen resmi atau izin tinggal yang sah, sehingga berada

dalam kondisi yang lebih rentan terhadap eksploitasi dan pelanggaran hak asasi manusia.

Meskipun rekomendasi ini menyoroti kelompok pekerja migran yang paling rentan, Komite menegaskan bahwa semua perempuan migran, tanpa terkecuali, tetap berada dalam lingkup perlindungan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan. Negara-negara pihak wajib melindungi mereka dari segala bentuk diskriminasi dan memastikan bahwa hak-hak mereka diakui serta ditegakkan dalam kebijakan dan praktik di negara asal maupun negara tujuan.

Selanjutnya, *International Labour Organization* (ILO) merupakan badan khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang memiliki mandat untuk mengembangkan standar ketenagakerjaan internasional, meningkatkan kondisi kerja, serta melindungi hak-hak buruh di seluruh dunia. Organisasi ini didirikan pada tahun 1919 dan sejak saat itu telah mengeluarkan berbagai konvensi, rekomendasi, serta program yang bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang layak dan adil bagi semua pekerja, termasuk pekerja migran. ILO bekerja melalui pendekatan tripartit, yang melibatkan pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dalam setiap pengambilan keputusan dan penyusunan kebijakan ketenagakerjaan.

Salah satu aspek penting yang menjadi perhatian ILO adalah perlindungan terhadap pekerja dari diskriminasi dan kekerasan di tempat kerja. Untuk itu, ILO mengeluarkan Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, yang mengatur tentang pelarangan segala bentuk diskriminasi berbasis ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, opini politik, asal-usul kebangsaan atau sosial dalam hal kesempatan dan perlakuan di dunia kerja. Konvensi ini menegaskan bahwa setiap pekerja harus mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, baik dalam hal perekrutan, promosi, pelatihan, maupun kondisi kerja secara umum.

Selain itu, dalam menghadapi tantangan baru terkait kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, ILO mengesahkan Konvensi ILO Nomor 190 Tahun 2019 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Konvensi ini merupakan instrumen hukum internasional pertama yang secara khusus mengatur pencegahan dan penanggulangan kekerasan serta pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan berbasis gender. Konvensi ini memberikan definisi luas mengenai kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, yang mencakup segala tindakan, praktik, atau ancaman yang dapat mengakibatkan kerugian fisik, psikologis, seksual, atau ekonomi terhadap pekerja. Perlindungan dalam Konvensi ini tidak hanya berlaku bagi pekerja tetap, tetapi juga mencakup pekerja informal, pekerja kontrak, pekerja rumah tangga, dan buruh migran. Bahkan, kekerasan dan pelecehan yang terjadi di luar lingkungan kerja fisik, seperti dalam perjalanan kerja, saat bekerja dari rumah, atau melalui platform digital, juga termasuk dalam cakupan Konvensi ini.

Konvensi ILO 190 menegaskan pentingnya peran pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari kekerasan. Negara yang meratifikasi konvensi ini diharuskan mengadopsi kebijakan dan undang-undang yang melindungi pekerja dari kekerasan dan pelecehan, menerapkan langkah-langkah pencegahan, menyediakan mekanisme pengaduan dan penegakan hukum yang efektif, serta memberikan dukungan kepada korban. Selain itu, konvensi ini juga menekankan perlunya edukasi dan pelatihan bagi pekerja serta pihak-pihak terkait untuk meningkatkan kesadaran akan hak-hak mereka dan bagaimana mencegah serta menangani kasus kekerasan dan pelecehan.

B. Pekerja Migran Indonesia

Tenaga kerja adalah semua individu yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja, termasuk mereka yang bekerja secara mandiri atau membantu keluarga tanpa mendapatkan gaji, serta mereka yang ingin

bekerja namun terhalang oleh kurangnya peluang pekerjaan. Menurut Sumarsono, konsep tenaga kerja juga melibatkan mereka yang telah memiliki pekerjaan, yang sedang dalam proses pencarian kerja, serta mereka yang terlibat dalam aktivitas lain seperti pendidikan atau pengelolaan kegiatan domestik (Sumarsono, 2003). Definisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja adalah elemen kunci dalam perekonomian, yang mencakup berbagai lapisan masyarakat dengan berbagai latar belakang aktivitas.

Para pekerja migran Indonesia, yang dikenal sebagai tenaga kerja Indonesia (TKI) atau tenaga kerja wanita (TKW), adalah warga negara Indonesia yang bekerja di negara lain untuk mendapatkan gaji dalam jangka waktu atau periode tertentu. Meskipun terkadang mendapat pandangan negatif dan sering dihubungkan sebagai jenis pekerjaan yang kurang diidamkan, namun sebenarnya banyak di antara mereka yang berjuang dalam situasi sulit sebagai bagian dari usaha yang dilakukan pemerintah untuk menekan angka pengangguran.

International Organization for Migration (IOM) membedakan antara migran ekonomi dan migran tenaga kerja. Menurut IOM, migran tenaga kerja adalah individu yang berpindah dari satu negara ke negara lain dengan tujuan untuk bekerja. Sementara itu, migran ekonomi mencakup kelompok yang lebih luas, yaitu semua individu yang berpindah ke suatu negara untuk melakukan aktivitas ekonomi. Dalam arti yang lebih sempit, migran ekonomi bisa merujuk pada kategori yang hampir serupa dengan migran tenaga kerja. IOM juga mengidentifikasi beberapa subkategori pekerja migran, termasuk pelaku perjalanan bisnis, pekerja migran kontrak, pekerja migran yang telah menetap, pekerja migran dengan keterampilan tinggi, investor imigran, pekerja yang terikat pada proyek tertentu, pekerja migran musiman, serta pekerja migran sementara. Setiap kelompok ini memiliki karakteristik dan tujuan yang berbeda dalam berpindah ke suatu negara, baik untuk mencari pekerjaan, berinvestasi, atau menjalankan usaha bisnis.

Menurut instrumen yang dikeluarkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organization/ILO*), pekerja migran didefinisikan sebagai seseorang yang berpindah dari satu negara ke negara lain (atau yang telah berpindah) dengan tujuan untuk bekerja, tetapi bukan sebagai pekerja mandiri atau wiraswasta. Dengan kata lain, pekerja migran adalah individu yang bermigrasi ke negara lain untuk mendapatkan pekerjaan di bawah naungan pemberi kerja, bukan untuk menjalankan usaha sendiri. Definisi ini juga mencakup siapa pun yang secara resmi diterima di suatu negara sebagai pekerja migran untuk tujuan bekerja. Artinya, pekerja migran adalah mereka yang memiliki izin dan status legal sebagai tenaga kerja asing di negara tujuan. Keberadaan pekerja migran diatur dalam berbagai peraturan internasional dan nasional guna melindungi hak-hak mereka serta memastikan kondisi kerja yang adil dan layak.

Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya mendefinisikan pekerja migran sebagai seseorang yang akan melakukan, sedang melakukan, atau telah melakukan suatu pekerjaan yang memperoleh upah di sebuah negara yang bukan merupakan negara kewarganegaraannya. Dengan kata lain, pekerja migran mencakup individu yang berpindah ke negara lain untuk bekerja dengan menerima imbalan, baik mereka yang masih dalam tahap perencanaan, yang sedang aktif bekerja, maupun yang telah menyelesaikan masa kerja mereka di negara tersebut. Konvensi ini bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja migran, baik selama mereka bekerja maupun setelah mereka menyelesaikan masa kerja mereka, termasuk perlindungan bagi anggota keluarganya. Konvensi ini juga menegaskan bahwa status kewarganegaraan tidak boleh menjadi alasan untuk membatasi hak-hak dasar pekerja migran, termasuk hak atas kondisi kerja yang layak, perlindungan hukum, serta akses terhadap layanan sosial dan kesehatan di negara tempat mereka bekerja.

Migrasi tenaga kerja merupakan fenomena global yang didorong oleh berbagai faktor ekonomi dan sosial. Borjas (2012) mengungkapkan bahwa semua bentuk migrasi tenaga kerja memiliki faktor pendorong yang sama, yaitu keinginan pekerja untuk memperbaiki kondisi ekonomi mereka. Sementara itu, Hicks (1932) berpendapat bahwa salah satu faktor utama yang menyebabkan pekerja bermigrasi adalah adanya perbedaan keuntungan ekonomi, khususnya dalam bentuk perbedaan upah atau pendapatan antara negara asal dan negara tujuan.

Di Indonesia, tingkat upah minimum yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan beberapa negara tetangga menjadi faktor yang mendorong pekerja untuk mencari peluang kerja di luar negeri. Berdasarkan data yang dikemukakan oleh Armavilia (2023), Singapura memiliki upah minimum tertinggi di kawasan Asia Tenggara, yaitu sebesar USD 965 per bulan, diikuti oleh Malaysia dengan USD 359 per bulan, Thailand sebesar USD 249 per bulan, dan Kamboja sebesar USD 194 per bulan. Sementara itu, Indonesia berada di peringkat kelima dengan upah minimum sebesar USD 188 per bulan. Perbedaan tingkat upah ini mendorong banyak pekerja Indonesia untuk mencari pekerjaan di luar negeri dengan harapan mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga mereka.

Selain faktor upah, ketersediaan lapangan pekerjaan yang lebih luas dan lebih menjanjikan di negara tujuan juga menjadi alasan utama bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk bermigrasi. Buchori & Amalia (2004) menyebutkan bahwa salah satu penyebab utama PMI memilih bekerja di luar negeri adalah karena penghasilan di daerah asal mereka, khususnya di pedesaan, sering kali tidak mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Oleh karena itu, mereka mencari alternatif pekerjaan di luar negeri yang menawarkan lebih banyak peluang dan tingkat pendapatan yang lebih baik.

Laporan dari *World Bank* (2017) juga mengonfirmasi bahwa faktor utama yang mendorong PMI untuk bekerja di luar negeri adalah adanya

potensi upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan pasar tenaga kerja domestik serta terbatasnya kesempatan kerja di dalam negeri. Mayoritas PMI mengalami peningkatan pendapatan setelah bermigrasi, bahkan setelah memperhitungkan biaya migrasi yang mereka keluarkan. Laporan yang sama juga menunjukkan bahwa sekitar 50% pekerja migran memutuskan untuk bekerja di luar negeri karena alasan utama memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, sementara 70% dari mereka yang telah kembali ke Indonesia mengalami perbaikan kondisi ekonomi setelah bekerja di luar negeri.

Lebih lanjut, Borjas (2012) menjelaskan bahwa keputusan untuk bermigrasi juga berkaitan dengan perhitungan ekonomis mengenai peluang pengembalian investasi. Pekerja mempertimbangkan berbagai opsi di pasar tenaga kerja alternatif dengan menganalisis keuntungan dan biaya migrasi, kemudian memilih opsi yang memberikan nilai bersih tertinggi. Dalam hal ini, migrasi dianggap sebagai suatu bentuk investasi, di mana pekerja mengeluarkan biaya awal untuk berpindah ke negara tujuan dengan harapan mendapatkan keuntungan ekonomi yang lebih besar di masa depan. Apabila seorang pekerja bermigrasi dan mendapatkan pekerjaan di negara tujuan, ia akan memperoleh pendapatan dari pekerjaan tersebut, namun di sisi lain, ia juga harus menanggung berbagai biaya migrasi. Biaya migrasi ini mencakup biaya transportasi dan relokasi, serta biaya psikologis akibat harus berpisah dari keluarga, teman, dan lingkungan sosial yang telah mereka kenal sebelumnya. Faktor-faktor ini turut menjadi pertimbangan dalam keputusan migrasi.

Kajian *livelihood strategies* juga mengungkapkan bahwa salah satu alasan utama seseorang, khususnya perempuan, melakukan migrasi internasional adalah ketidakmampuan kepala keluarga, terutama suami, dalam menjalankan peran sebagai pencari nafkah utama (Sulistiyo & Wahyuni, 2012). Di mana perempuan yang berprofesi sebagai pekerja migran umumnya berasal dari keluarga dengan suami yang bekerja serabutan atau memiliki pendapatan tidak tetap. Migrasi internasional,

terutama di kalangan perempuan, telah menjadi strategi bertahan hidup dalam menghadapi kemiskinan dan ketidakpastian ekonomi, serta sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang semakin kompleks. Migrasi internasional juga telah berkembang menjadi bagian dari strategi pembangunan nasional. Selain membantu keluarga untuk keluar dari lingkaran kemiskinan, migrasi juga berkontribusi signifikan terhadap devisa negara. Remitansi dari pekerja migran menjadi salah satu sumber pendapatan negara yang penting. Dalam konteks global, feminisasi tenaga kerja di mana semakin banyak perempuan yang terlibat dalam pekerjaan migran merupakan respons terhadap permintaan tenaga kerja domestik dan informal di negara-negara maju (Kofman, 2011; Yeoh, Platt, Khoo, & Lam, 2016).

Di Indonesia, terutama di daerah pedesaan, peluang kerja bagi perempuan sangat terbatas, terutama bagi mereka yang tidak memiliki keterampilan khusus. Hal ini diperparah dengan pertumbuhan penduduk yang tidak sebanding dengan peningkatan kesempatan kerja (Irawaty & Wahyuni, 2011). Sebagai hasilnya, perempuan dengan keterampilan minim terdorong untuk mencari peluang kerja di luar negeri. Iredale (2001; 2005) menegaskan bahwa keterampilan yang dimiliki oleh pekerja migran sering kali menjadi tolok ukur penting dalam menentukan keberhasilan migrasi internasional. Namun, dalam banyak kasus, perempuan tetap bermigrasi meskipun keterampilan mereka terbatas, dengan harapan dapat memperoleh pendapatan yang lebih baik dibandingkan di dalam negeri.

Beberapa faktor lain yang memengaruhi keputusan perempuan untuk bermigrasi meliputi usia, jumlah tanggungan keluarga, serta motivasi sosial dan ekonomi. Selain itu, pengalaman dan cerita sukses dari kerabat atau teman yang sebelumnya menjadi pekerja migran juga berperan dalam mendorong perempuan untuk mengikuti jejak mereka. Dalam beberapa kasus, status sosial dan prestise yang melekat pada pekerjaan di luar negeri menjadi daya tarik tersendiri.

C. Kekerasan Berbasis Gender (KBG)

Gender-based violence (GBV) atau kekerasan berbasis gender memiliki berbagai definisi, tetapi yang paling umum digunakan berasal dari *The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women* (UNWomen) serta *United Nations High Commissioner for Refugees* (UNHCR).

Menurut UNWomen, GBV merujuk pada tindakan berbahaya yang ditujukan kepada individu atau kelompok berdasarkan gender mereka. Kekerasan ini berakar pada ketidaksetaraan gender, penyalahgunaan kekuasaan, dan norma-norma sosial yang merugikan. Definisi ini menyoroti bahwa GBV bukan sekadar bentuk kekerasan fisik, tetapi juga mencakup aspek sosial dan struktural yang memperkuat diskriminasi berbasis gender (UNWomen, 2021) Sementara itu, UNHCR memperluas konsep GBV dengan menjelaskan bahwa kekerasan ini merupakan istilah umum yang mencakup segala bentuk tindakan berbahaya yang dilakukan terhadap seseorang tanpa persetujuan mereka dan didasarkan pada perbedaan gender yang ditetapkan secara sosial. Dalam definisinya, UNHCR juga menekankan bahwa GBV mencakup berbagai bentuk kekerasan yang dapat menyebabkan penderitaan fisik, seksual, maupun mental. Selain itu, ancaman kekerasan, pemaksaan, serta perampasan kebebasan juga termasuk dalam kategori GBV. GBV tidak hanya terjadi dalam ruang publik, tetapi juga di ranah privat, seperti dalam hubungan rumah tangga atau lingkungan keluarga. Bentuk-bentuk GBV sangat beragam, mulai dari kekerasan dalam hubungan intim (*intimate partner violence*), perdagangan manusia untuk eksploitasi seksual, pelecehan seksual, pernikahan paksa pada anak, mutilasi genital perempuan, perbudakan seksual, hingga pemaksaan untuk melakukan hubungan seksual demi mendapatkan keuntungan tertentu (UNHCR, 2020).

Adanya budaya patriarki menjadi salah satu faktor utama yang melanggengkan kekerasan berbasis gender, khususnya terhadap pekerja migran wanita. Istilah patriarki umumnya merujuk pada “kekuasaan laki-

laki,” terutama dalam konteks relasi kekuasaan antara laki-laki dan perempuan, di mana laki-laki mendominasi perempuan melalui berbagai mekanisme dan sarana (Dewi Chandraningrum, 2013). Dalam cakupan yang lebih luas, patriarki dapat diartikan sebagai bentuk dominasi laki-laki yang terlembagakan dalam masyarakat (Lerner, 1986). Definisi ini menunjukkan bahwa patriarki berfungsi melalui sistem, ideologi, dan struktur sosial yang memungkinkan laki-laki memperoleh serta mempertahankan kontrol atas perempuan. Dengan kata lain, patriarki menegaskan superioritas laki-laki serta kontrol penuh terhadap perempuan.

Menurut Walby dalam *Theorizing Patriarchy* (1990), patriarki dipahami sebagai suatu sistem sosial yang membuat laki-laki mendominasi, mengontrol, dan mengeksploitasi perempuan. Ia menguraikan enam struktur patriarki yang mendukung subordinasi perempuan, yaitu produksi rumah tangga, pekerjaan berbayar, negara, kekerasan oleh laki-laki, seksualitas, dan budaya (Walby, 1990). Keenam aspek ini berkontribusi dalam membentuk dan mempertahankan ketimpangan gender. Manifestasi patriarki paling nyata terlihat dalam institusi keluarga, di mana perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan melahirkan peran gender yang erat kaitannya dengan aspek biologis ketika perempuan memasuki pernikahan.

PMI sering kali berasal dari negara dengan struktur sosial yang patriarkal, di mana perempuan memiliki akses terbatas terhadap pendidikan, pekerjaan dengan upah layak, dan sumber daya ekonomi. Akibatnya, banyak perempuan yang terpaksa mencari pekerjaan di luar negeri sebagai tenaga kerja domestik, buruh pabrik, atau pekerja di sektor jasa, di mana mereka rentan terhadap eksploitasi dan kekerasan. Ketika mereka bekerja di negara tujuan, mereka masih harus menghadapi sistem patriarki yang lebih besar, baik dalam bentuk majikan laki-laki yang berkuasa atas mereka maupun dalam kebijakan imigrasi yang tidak memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja perempuan.

Patriarki juga berperan dalam menormalisasi kekerasan terhadap pekerja migran wanita dengan membangun narasi bahwa perempuan seharusnya tunduk dan patuh terhadap laki-laki. Dalam banyak budaya, perempuan diharapkan untuk tidak menentang otoritas laki-laki, baik dalam keluarga maupun di tempat kerja. Hal ini membuat banyak pekerja migran wanita merasa tidak memiliki pilihan selain menerima perlakuan buruk yang mereka alami. Bahkan dalam beberapa kasus, negara asal mereka tidak memberikan dukungan yang cukup untuk melindungi hak-hak mereka, karena pemerintah lebih fokus pada keuntungan ekonomi dari remitansi yang dikirimkan oleh pekerja migran daripada pada kesejahteraan mereka.

Sebagian besar pekerja migran Indonesia adalah perempuan, yang bekerja di sektor domestik sebagai pekerja rumah tangga. Berdasarkan data dari BNP2TKI pada tahun 2017, perbandingan antara pekerja migran laki-laki dan perempuan adalah 3:7, dengan jumlah laki-laki sebanyak 78.259 (30%) dan perempuan mencapai 183.561 (70%). Angka ini hanya mencakup pekerja migran yang diberangkatkan melalui jalur resmi, sedangkan pekerja migran yang berangkat melalui jalur tidak resmi (*non-prosedural*) tidak terdata dengan pasti. Fakta ini menunjukkan bahwa perempuan mendominasi sektor pekerjaan migran, terutama dalam pekerjaan domestik, yang sering kali dianggap sebagai perpanjangan dari peran tradisional perempuan di rumah.

Namun, posisi ini justru membuat pekerja migran perempuan lebih rentan terhadap berbagai bentuk kekerasan berbasis gender (KBG). Kekerasan ini dapat terjadi di berbagai tahapan (Laura dkk, 2024), yaitu:

1. Pra-keberangkatan: Sebelum berangkat ke negara tujuan, calon pekerja migran perempuan sering mengalami penipuan, pemerasan, atau pelecehan, terutama dari calo atau agen tenaga kerja. Dalam beberapa kasus, mereka juga mengalami penahanan dokumen secara ilegal, yang mempersempit akses mereka untuk mendapatkan informasi tentang hak-hak mereka atau bahkan membatalkan keberangkatan.

2. Transit: Saat dalam perjalanan menuju negara tujuan, pekerja migran perempuan berisiko menjadi korban perdagangan manusia, pelecehan seksual, atau eksploitasi lainnya. Di beberapa kasus, mereka dijual ke pihak ketiga tanpa persetujuan.

3. Negara Penempatan: Di negara tujuan, kekerasan paling sering terjadi. Ini termasuk kekerasan fisik, seksual, psikologis, dan ekonomi yang dilakukan oleh majikan. Banyak majikan di negara tertentu masih memegang pandangan patriarkal dan stereotip gender bahwa pekerja domestik adalah "budak" yang dapat diperlakukan semena-mena. Kekerasan ini diperparah dengan kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah dan akses terbatas terhadap lembaga bantuan.

4. Saat Pemulangan dan Reintegrasi: Setelah pulang ke Indonesia, pekerja migran perempuan sering kali dihadapkan pada stigma sosial, kurangnya dukungan reintegrasi, dan trauma yang berkepanjangan akibat pengalaman mereka di luar negeri. Dalam beberapa kasus, mereka juga menghadapi hambatan hukum untuk memperoleh kompensasi atas kekerasan atau pelanggaran yang mereka alami.

5. Kondisi Kerja di Negara Tujuan: Pekerjaan domestik yang dilakukan oleh pekerja migran perempuan sering kali tidak diakui sebagai pekerjaan yang layak. Mereka bekerja di sektor informal tanpa kontrak kerja yang jelas, tidak mendapatkan gaji yang sesuai, tidak memiliki jaminan sosial, dan tidak ada perlindungan hukum yang memadai. Bahkan di negara-negara yang memiliki undang-undang perlindungan tenaga kerja, implementasinya sering kali lemah, terutama di sektor domestik.

Kekerasan berbasis gender (KBG) terhadap perempuan pekerja migran sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat sistemik, budaya, dan individual. Berikut adalah beberapa faktor utama:

a) Budaya dari Negara Asal

Di banyak negara pengirim pekerja migran, termasuk Indonesia, nilai-nilai budaya tradisional masih mendominasi, khususnya yang berkaitan dengan peran gender. Perempuan sering kali dianggap

memiliki tanggung jawab utama dalam pekerjaan domestik dan perawatan keluarga. Pandangan ini tidak hanya membatasi peluang perempuan di sektor formal, tetapi juga membuat mereka rentan terhadap eksploitasi di sektor domestik. Ketiadaan kesetaraan gender di negara asal berkontribusi pada lemahnya posisi tawar perempuan pekerja migran di negara tujuan.

b) Kesenjangan Budaya

Saat berada di negara tujuan, pekerja migran sering kali harus menghadapi perbedaan budaya yang signifikan. Kesenjangan ini mencakup perbedaan dalam norma gender, perilaku sosial, hingga bahasa. Misalnya, di beberapa negara Timur Tengah, seperti Arab Saudi, pekerja rumah tangga dianggap sebagai bagian dari "kepemilikan" majikan, yang memungkinkan perilaku semena-mena terhadap mereka.

c) Relasi Antara Perempuan dan Laki-Laki

Di negara tujuan, relasi gender yang tidak setara juga menjadi faktor penting. Ketimpangan kekuasaan antara laki-laki (majikan atau rekan kerja laki-laki) dan perempuan sering kali menciptakan lingkungan kerja yang rawan kekerasan, khususnya kekerasan seksual.

d) Stereotip Mengenai Pekerja Migran dan Pekerja Rumah Tangga

Stereotip negatif yang menganggap pekerja migran, terutama yang bekerja di sektor domestik, sebagai individu yang tidak berpendidikan, tidak memiliki hak, atau sebagai "budak" modern sering kali menjadi pembenaran bagi perilaku diskriminatif dan kekerasan.

e) Ketidakpastian (*Insecurity*)

Pekerja migran perempuan sering kali menghadapi kondisi kerja yang tidak pasti, seperti tidak adanya kontrak kerja yang jelas, ancaman deportasi, dan ketergantungan pada majikan. Hal ini menciptakan situasi di mana mereka tidak berani melaporkan kekerasan yang dialami karena takut kehilangan pekerjaan atau mengalami hukuman.

f) Tingkat Kepercayaan Diri (*Self-Esteem dan Self-Confidence*)

Pekerja migran perempuan dengan tingkat pendidikan rendah atau pengalaman kerja yang minim sering kali memiliki rasa percaya diri yang rendah. Hal ini membuat mereka lebih rentan terhadap eksploitasi karena kurangnya keberanian untuk menuntut hak mereka atau melawan perlakuan tidak adil.

g) Sistem Dukungan yang Tidak Tersedia di Negara Tujuan

Banyak negara tujuan pekerja migran, termasuk Arab Saudi, tidak memiliki sistem dukungan yang memadai, seperti layanan pengaduan, tempat perlindungan bagi korban kekerasan, atau akses terhadap layanan hukum dan medis. Ketiadaan sistem ini memperparah kerentanan pekerja migran perempuan terhadap KBG.

h) Ruang yang Terbatas

Pekerja rumah tangga sering kali bekerja dan tinggal di rumah majikan tanpa akses ke dunia luar. Keterbatasan ruang ini menciptakan isolasi yang membuat mereka tidak memiliki kesempatan untuk mencari bantuan ketika menghadapi kekerasan.

Kekerasan berbasis gender (KBG) yang dialami oleh pekerja migran perempuan tidak hanya mencakup kekerasan fisik atau seksual, tetapi juga kekerasan struktural yang bersumber dari diskriminasi sistemik dan stereotip gender. Di banyak negara tujuan, seperti Arab Saudi, pekerja migran domestik dianggap sebagai kelompok inferior dan rentan diperlakukan tidak manusiawi. Pandangan ini mengakar pada stereotip bahwa pekerja domestik adalah "budak" yang sepenuhnya berada di bawah kendali majikan. Hal ini menciptakan budaya impunitas, di mana pelaku kekerasan jarang dihukum, meskipun undang-undang perlindungan tenaga kerja sudah ada.

Meski demikian, undang-undang yang ada sering kali tidak cukup efektif untuk memberikan perlindungan bagi pekerja migran perempuan. Hambatan ini mencakup lemahnya implementasi kebijakan, ketidakadilan dalam sistem hukum di negara tujuan, dan minimnya kerja sama antara

negara pengirim dan negara penerima tenaga kerja. Oleh karena itu, isu perlindungan pekerja migran perempuan membutuhkan pendekatan yang komprehensif, termasuk ratifikasi dan implementasi perjanjian internasional seperti CEDAW, penguatan kerja sama bilateral, serta penyediaan layanan perlindungan yang lebih responsif terhadap kebutuhan pekerja migran perempuan.

Isu ini menjadi sangat relevan karena menunjukkan bahwa kasus kekerasan terhadap pekerja migran perempuan Indonesia di Arab Saudi tidak hanya bersifat individu tetapi juga mencerminkan persoalan sistemik yang melibatkan struktur sosial, ekonomi, dan hukum di kedua negara, dimana perempuan kerap menghadapi ketimpangan dan ketidakadilan dalam berbagai aspek kehidupan, yang bersumber dari stigma, stereotip, dan peran sosial yang telah mengakar kuat dalam masyarakat. Stigma dan stereotip ini menciptakan perbedaan perlakuan berdasarkan gender, yang sering kali meminggirkan perempuan dari akses terhadap kesempatan yang setara. Ketimpangan ini mencakup berbagai bidang, seperti pendidikan, pekerjaan, kesehatan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini mendorong munculnya gerakan global untuk keadilan dan kesetaraan gender yang bertujuan memastikan bahwa hak-hak perempuan diakui dan dihormati setara dengan hak-hak laki-laki. Gerakan ini tidak hanya berfokus pada perubahan kebijakan, tetapi juga pada transformasi sosial, budaya, dan organisasi yang selama ini mendukung sistem patriarki (Laura, dkk, 2024)

Hak Asasi Manusia (HAM) secara universal mencakup hak-hak mendasar yang melekat pada setiap individu tanpa memandang gender, ras, agama, atau status sosial. Di Indonesia, HAM diabadikan dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, yang menekankan pentingnya perlindungan hak-hak semua warga negara, termasuk perempuan dari diskriminasi. Sebagai bagian dari komitmen internasional terhadap penghapusan diskriminasi berbasis gender, Indonesia meratifikasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against*

Women (CEDAW) pada tahun 1984 melalui Undang-Undang No. 7 Tahun 1984. Konvensi ini menjadi landasan hukum internasional yang kuat dalam menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, baik dalam kehidupan domestic maupun publik.

Namun, meskipun ratifikasi ini menunjukkan komitmen pemerintah, kenyataannya perempuan di Indonesia masih sering menjadi korban diskriminasi dan Kekerasan Berbasis Gender (KBG). KBG adalah bentuk kekerasan yang ditujukan kepada individu berdasarkan jenis kelamin mereka atau kekerasan yang berdampak lebih besar pada perempuan dibandingkan laki-laki. Kekerasan ini mencakup berbagai bentuk, seperti kekerasan fisik, seksual, psikologis, ekonomi, dan budaya, yang kerap diabaikan atau tidak tercatat secara memadai. Dampak KBG sangat kompleks, mulai dari kerusakan fisik dan mental korban hingga dampak sosial dan ekonomi yang merugikan masyarakat secara keseluruhan. Korban sering kali mengalami trauma jangka panjang, kehilangan kepercayaan diri, keterasingan sosial, hingga terhambatnya peluang ekonomi.

Dalam konteks pekerja migran perempuan Indonesia, Kekerasan Berbasis Gender menjadi persoalan yang semakin mendesak. Pekerja migran perempuan sering kali bekerja di sektor informal, seperti pembantu rumah tangga, yang kurang terlindungi oleh peraturan tenaga kerja formal. Lingkungan kerja yang tertutup, kurangnya pengawasan, serta ketergantungan pada majikan sering kali membuat mereka rentan terhadap berbagai bentuk kekerasan, termasuk kekerasan fisik, pelecehan seksual, eksploitasi ekonomi, hingga perbudakan modern. Hambatan struktural, seperti kurangnya akses ke layanan hukum dan sosial, serta hambatan budaya, seperti stigma sosial terhadap pekerja migran, memperburuk situasi mereka.

Selain itu, pekerja migran perempuan sering kali tidak memiliki akses yang memadai terhadap layanan sosial esensial yang dirancang untuk melindungi mereka. Layanan ini meliputi perlindungan hukum, akses

terhadap pusat rehabilitasi korban kekerasan, dan dukungan psikososial. Di banyak kasus, kurangnya pemahaman mengenai hak-hak mereka, ditambah dengan ketakutan akan deportasi atau konsekuensi lainnya, membuat mereka enggan melaporkan kekerasan yang dialami. Oleh karena itu, pemerintah perlu meningkatkan ketersediaan dan kualitas layanan perlindungan untuk pekerja migran perempuan, seperti menyediakan rumah perlindungan, layanan hukum gratis, dan pusat pemulihan trauma yang responsif terhadap kebutuhan korban kekerasan.

Langkah-langkah ini harus diiringi dengan upaya untuk memberdayakan perempuan pekerja migran melalui edukasi tentang hak-hak mereka, pelatihan keterampilan untuk meningkatkan daya saing mereka, dan kampanye untuk mengubah stigma sosial. Selain itu, kerja sama bilateral dan multilateral antara negara asal dan negara tujuan pekerja migran sangat penting untuk memastikan adanya mekanisme perlindungan yang efektif. Upaya kolektif ini tidak hanya akan mengurangi kerentanan perempuan terhadap kekerasan, tetapi juga membantu menciptakan masyarakat yang lebih adil dan setara, di mana perempuan dapat hidup dan bekerja dengan martabat serta keamanan.

1.6 Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2011: 56), adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk mempelajari objek atau fenomena dalam kondisi alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Dalam konteks ini, peneliti tidak hanya sebagai pengamat, tetapi juga sebagai pihak yang terlibat langsung dengan subjek penelitian. Hal ini menjadikan penelitian kualitatif lebih fleksibel, dinamis, dan lebih mendalam, karena peneliti dapat menyesuaikan pendekatan yang digunakan dengan keadaan yang ada di lapangan.

Jenis penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Pendekatan kualitatif deskriptif berfokus pada upaya untuk memberikan gambaran yang jelas dan mendalam mengenai suatu fenomena, peristiwa, atau perilaku yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini, deskripsi yang dimaksud tidak hanya terbatas pada penggambaran yang bersifat umum, tetapi juga menekankan pada detail-detail penting yang relevan dengan konteks yang sedang dianalisis. Peneliti menggunakan pendekatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai subjek yang diteliti, dengan menyoroti berbagai aspek dari fenomena tersebut melalui data-data yang bersifat deskriptif.

Melalui pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kesimpulan yang lebih komprehensif dan mendalam terhadap rumusan masalah yang telah ditetapkan. Peneliti tidak hanya ingin menggambarkan fakta yang ada, tetapi juga mencoba untuk memahami makna di balik setiap peristiwa yang terjadi, serta menyarikan berbagai informasi penting yang dapat digunakan untuk merumuskan rekomendasi yang relevan dalam menangani permasalahan yang dihadapi oleh pekerja migran wanita Indonesia di luar negeri. Dengan demikian, pendekatan deskriptif tidak hanya memberikan gambaran, tetapi juga membuka ruang untuk refleksi dan pengembangan solusi yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan realitas yang ada.

B. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik studi literatur (*library research*) dan wawancara. Sumber-sumber yang digunakan dalam studi literatur sangat beragam, mulai dari jurnal ilmiah yang diterbitkan oleh berbagai institusi akademik, buku-buku referensi yang relevan dengan topik penelitian, dokumen resmi dari lembaga pemerintah atau organisasi terkait, serta publikasi lain seperti majalah, koran, website, dan laporan-laporan yang memiliki keterkaitan

dengan isu yang sedang diteliti. Sementara itu, wawancara dilakukan bersama Atase Ketenagakerjaan KBRI – Riyadh. Semua sumber ini memberikan data yang dapat dijadikan landasan untuk menganalisis dan menggali lebih dalam pemahaman tentang objek penelitian.

C. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif. Teknik ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang lebih dalam terhadap fenomena yang diteliti dengan mengedepankan proses penggambaran secara detail berdasarkan fakta yang ada di lapangan. Analisis kualitatif bertujuan untuk memahami dan menjelaskan fenomena sosial, perilaku, atau peristiwa dengan cara yang lebih holistik, di mana data yang diperoleh tidak hanya dihimpun, tetapi juga diolah sedemikian rupa untuk menemukan makna dan pola yang terkandung di dalamnya.

D. Metode Penulisan

Metode penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deduktif, yang mengadopsi pendekatan yang dimulai dari pemaparan masalah secara umum untuk kemudian mengarah pada penarikan kesimpulan yang lebih spesifik. Dalam metode deduktif, penulis memulai dengan menyajikan teori atau konsep yang lebih luas yang relevan dengan topik yang sedang dibahas. Kemudian, melalui analisis terhadap data atau fakta yang ada, penulis secara bertahap menyempitkan fokus pembahasan menuju kesimpulan yang lebih konkret dan terarah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Perjanjian Internasional

Perjanjian internasional merupakan sebuah elemen yang penting dalam hukum internasional yang muncul sebagai konsekuensi dari hubungan antar negara di dunia. Dalam era globalisasi, hubungan ini tidak hanya terbatas antara negara, tetapi juga melibatkan organisasi internasional dan bahkan hubungan antar organisasi internasional. Dengan semakin kompleksnya interaksi global, pengaturan mengenai perjanjian internasional menjadi kebutuhan yang mendesak dan penting untuk menjaga stabilitas, kejelasan, dan keadilan dalam hubungan internasional. Hingga saat ini, terdapat dua konvensi utama yang menjadi acuan hukum mengenai perjanjian internasional, yaitu Konvensi Wina Tahun 1969 tentang Perjanjian Internasional yang dibuat antar negara (*Vienna Convention on the Law of Treaties*) dan Konvensi Wina Tahun 1986 tentang Perjanjian Internasional antara Negara dan Organisasi Internasional atau antar Organisasi Internasional (*Vienna Convention on the Law of Treaties between States and International Organizations or between International Organizations*). Konvensi-konvensi ini memberikan landasan hukum yang sistematis dan terstruktur terkait penyusunan, pelaksanaan, serta penghentian perjanjian internasional. Dalam konteks pembahasan yang menitikberatkan pada perjanjian internasional yang melibatkan negara sebagai subjek hukum, Konvensi Wina Tahun 1969 menjadi lebih relevan. Hal ini karena konvensi ini dirancang untuk mengatur hubungan antarnegara yang memiliki status sebagai subjek utama dalam hukum internasional (*ILC Draft Articles with Commentaries*, 1966).

Mendefinisikan perjanjian internasional bukanlah hal yang mudah, sama seperti mendefinisikan konsep hukum itu sendiri. Konvensi Wina Tahun 1969 menggunakan terminologi *treaty*, yang mencakup pengertian

perjanjian internasional secara luas. Hal ini tidak hanya terbatas pada makna sempit dari istilah *treaty* (traktat) sebagai salah satu jenis perjanjian internasional, tetapi mencakup semua bentuk perjanjian yang memenuhi kriteria sebagai perjanjian internasional (Alina, 2005).

Menurut Ian Brownlie, perjanjian internasional adalah:

"Treaty as an international agreement concluded between states in written form and governed by international law, whether embodied in a single instrument or in two or more related instruments and whatever its particular designation." (Brownlie, 1979)

Pendapat ini diperluas oleh Mochtar Kusumaatmadja, yang menyatakan bahwa perjanjian internasional adalah perjanjian yang diadakan oleh anggota masyarakat internasional dengan tujuan menimbulkan akibat hukum tertentu. Dalam pandangan ini, perjanjian internasional hanya dapat dilakukan oleh subjek hukum internasional, seperti negara, organisasi internasional, dan entitas lain yang diakui dalam hukum internasional (Kusumaatmadja, 2003).

Untuk dapat disebut sebagai perjanjian internasional, sebuah kesepakatan harus memenuhi beberapa kriteria berikut (Pratomo, 2011):

a) *An International Agreement*

Perjanjian internasional harus memiliki karakteristik internasional, yaitu mengatur aspek-aspek hukum internasional atau isu lintas negara. Perjanjian ini mencakup berbagai bentuk kerja sama, baik bilateral, multilateral, regional, maupun universal. Unsur ini menunjukkan bahwa perjanjian tersebut dirancang untuk mengatasi persoalan atau hubungan yang melibatkan lebih dari satu entitas hukum internasional.

b) *Subject of International Law*

Perjanjian harus dibuat oleh subjek hukum internasional, seperti negara, organisasi internasional, Tahta Suci/Vatikan, Palang Merah Internasional, atau pihak lain yang diakui sebagai subjek hukum

internasional. Dengan demikian, kesepakatan yang melibatkan entitas non-subjek hukum internasional, meskipun bersifat lintas negara, tidak dapat dikategorikan sebagai perjanjian internasional.

c) *In Written Form*

Konvensi Wina 1969 dan 1986 menegaskan bahwa perjanjian internasional harus berbentuk tertulis. Hal ini bertujuan untuk memastikan kejelasan dan mencegah perselisihan hukum akibat perjanjian lisan. Pembatasan ini juga tercantum dalam Pasal 3 Konvensi Wina 1969, yang menyatakan bahwa perjanjian lisan tidak dapat dianggap sebagai perjanjian internasional resmi.

d) *Governed by International Law*

Perjanjian internasional harus tunduk pada hukum internasional. Dalam praktiknya, elemen ini sering menimbulkan kebingungan karena beberapa kesepakatan antarnegara tidak sepenuhnya diatur oleh hukum internasional, melainkan tunduk pada hukum nasional atau hukum privat. Untuk dikategorikan sebagai perjanjian internasional, sebuah kesepakatan harus menciptakan kewajiban hukum (*intended to create obligations*) dan tunduk pada rezim hukum internasional.

e) *Whatever Forms*

Penamaan atau judul perjanjian tidak menjadi faktor utama dalam menentukan statusnya sebagai perjanjian internasional. Sebuah dokumen dapat memiliki berbagai bentuk dan nama, seperti traktat, konvensi, protokol, atau *memorandum of understanding* (MoU), tetapi jika memenuhi kriteria di atas, maka tetap diakui sebagai perjanjian internasional. Fokus utama adalah pada prosedur dan substansi perjanjian, bukan sekadar pada terminologi yang digunakan. Sebagai salah satu sumber utama hukum internasional, perjanjian internasional memiliki peran penting dalam membentuk hubungan hukum antar anggota masyarakat internasional. Hal ini sesuai dengan Pasal 38 ayat (1) Statuta Mahkamah Internasional yang menempatkan perjanjian internasional sebagai salah satu sumber hukum utama selain hukum kebiasaan

internasional dan prinsip-prinsip umum hukum. Perjanjian ini dapat dibuat antara: 1). Negara dengan negara; 2). Negara dengan entitas non-negara; 3). Entitas non-negara dengan entitas non-negara lainnya.

Perjanjian internasional memegang peranan yang sangat penting dalam sistem hukum internasional, yang dapat dilihat dari posisinya yang sangat tinggi dalam Pasal 38 Statuta Mahkamah Internasional (ICJ). Dalam pasal tersebut, perjanjian internasional ditempatkan pada urutan pertama sebagai sumber utama hukum internasional. Hal ini mencerminkan pentingnya perjanjian internasional dalam mengatur hubungan antar negara dan organisasi internasional, serta menciptakan kewajiban dan hak-hak yang jelas dan terikat di antara pihak-pihak yang terlibat. Selain perjanjian internasional, kebiasaan internasional (*customary international law*) juga memiliki peran yang signifikan dalam hukum internasional, namun banyak norma-norma kebiasaan yang telah dikodifikasikan ke dalam bentuk

perjanjian internasional untuk memberikan kejelasan dan penerapan yang lebih tegas. Sebagai sumber hukum internasional yang paling utama, perjanjian internasional memiliki keunggulan karena sifatnya yang mengikat secara langsung kepada pihak-pihak yang menandatangani. Hal ini menjadikan perjanjian internasional sebagai instrumen yang sangat efektif untuk mengatur hubungan antar negara atau antara negara dengan organisasi internasional. Di sisi lain, kebiasaan internasional, meskipun sangat berpengaruh, memerlukan waktu dan konsistensi praktik negara-negara untuk terbentuk, sementara perjanjian internasional memberikan kesepakatan yang lebih konkret dan langsung. Banyak norma kebiasaan internasional yang kemudian dikodifikasikan dalam bentuk perjanjian internasional, sehingga perjanjian ini juga berfungsi untuk memperkuat dan menyusun ulang norma-norma internasional yang ada.

Perjanjian internasional dapat berupa berbagai bentuk yang memiliki kesamaan substansi, namun dapat dibedakan berdasarkan nomenklatur atau penamaannya. Meskipun judul atau istilah yang digunakan dalam perjanjian internasional beragam, perbedaan tersebut tidak mempengaruhi hak dan

kewajiban yang tercantum dalam perjanjian. Istilah-istilah ini lebih bertujuan untuk menggambarkan jenis atau materi yang diatur oleh perjanjian tersebut. Berikut adalah beberapa istilah umum yang sering digunakan untuk merujuk pada perjanjian internasional:

a) Traktat (*Treaty*)

Traktat adalah bentuk perjanjian internasional yang mengatur hal-hal yang sangat penting dan mengikat negara secara menyeluruh. Biasanya, traktat bersifat multilateral, yang melibatkan lebih dari dua negara. Meskipun demikian, dalam praktiknya, beberapa negara cenderung menggunakan istilah ini untuk perjanjian bilateral, yang mengikat dua negara dengan tujuan yang lebih spesifik.

b) Konvensi (*Convention*)

Konvensi adalah perjanjian internasional yang mengatur masalah-masalah penting dan resmi, biasanya bersifat multilateral. Konvensi seringkali merupakan *law-making treaty*, yang artinya mengandung norma-norma hukum yang menjadi pedoman bagi masyarakat internasional. Konvensi digunakan untuk mengatur masalah-masalah yang membutuhkan kesepakatan bersama dalam rangka membentuk hukum internasional yang berlaku luas.

c) Persetujuan (*Agreement*)

Persetujuan adalah bentuk perjanjian internasional yang umumnya bersifat bilateral, dengan ruang lingkup yang lebih sempit. Persetujuan biasanya mengatur hal-hal yang lebih teknis dan spesifik antara dua pihak, seperti pengaturan perdagangan atau kerja sama di bidang tertentu.

d) Piagam (*Charter*)

Piagam digunakan untuk merujuk pada instrumen internasional yang menjadi dasar pembentukan suatu organisasi internasional. Piagam mengatur struktur, tujuan, dan kewajiban organisasi internasional tersebut. Sebagai contoh, Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) adalah dasar pembentukan dan operasi PBB itu sendiri.

e) Protokol (*Protocol*)

Protokol adalah instrumen hukum yang berfungsi sebagai amandemen, pelengkap, atau penurunan dari suatu perjanjian internasional sebelumnya. Protokol digunakan untuk menyesuaikan atau memperbarui ketentuan dalam perjanjian yang sudah ada, tanpa perlu membuat perjanjian baru.

f) Memorandum Saling Pengertian (*Memorandum of Understanding / MoU*)

MoU adalah perjanjian yang biasanya mengatur pelaksanaan teknik operasional atau rinciannya dari suatu perjanjian induk. MoU dapat langsung berlaku setelah penandatanganan dan biasanya tidak memerlukan proses pengesahan yang panjang. MoU sering kali digunakan untuk kesepakatan yang lebih praktis dan tidak memerlukan kewajiban hukum yang ketat.

g) Pertukaran Nota Diplomatik (*Exchange of Notes*)

Pertukaran nota diplomatik adalah bentuk komunikasi resmi antara pemerintah dua negara yang menyatakan posisi atau pemberitahuan mengenai suatu masalah tertentu yang disetujui bersama. Bentuk perjanjian ini sering digunakan untuk kesepakatan yang lebih sederhana atau untuk mengonfirmasi kesepakatan yang sudah ada.

h) *Modus Vivendi*

Modus vivendi adalah kesepakatan yang bersifat sementara dan informal. Biasanya, ini digunakan dalam situasi di mana pihak-pihak yang terlibat belum mencapai kesepakatan penuh, namun ingin menyepakati cara-cara sementara untuk mengatasi masalah tertentu.

i) *Agreed Minutes / Summary Records / Record of Discussion*

Istilah ini digunakan untuk merujuk pada catatan atau hasil kesepakatan dari pertemuan antar wakil pemerintah. Hasil pertemuan ini bisa berupa draft perjanjian atau keputusan sementara yang dicapai sebelum diselesaikan dalam bentuk perjanjian final.

Selain berdasarkan nomenklatur, perjanjian internasional juga dapat dibedakan berdasarkan pihak yang terlibat dalam penyusunannya. Beberapa jenis perjanjian internasional yang umum dijumpai adalah:

a) Perjanjian yang dibuat oleh Kepala Negara

Perjanjian internasional ini dirancang oleh pemegang kedaulatan negara, yaitu kepala negara. Perjanjian ini biasanya mencakup masalah-masalah penting yang berkaitan dengan politik, pertahanan, atau hubungan diplomatik antar negara.

b) Perjanjian yang dibuat antar Pemerintah

Perjanjian jenis ini sering kali mengatur hal-hal teknis atau non-politik yang berkaitan dengan hubungan antar pemerintah, seperti kerja sama ekonomi, perdagangan, atau kebijakan publik yang tidak terlalu politis.

c) Perjanjian yang dibuat antar Negara (*Inter-State Agreements*)

Perjanjian antarnegara adalah perjanjian yang dibuat secara eksplisit atau implisit antara dua negara atau lebih. Jenis perjanjian ini mengikat negara-negara terkait dalam berbagai bidang, baik politik, ekonomi, sosial, maupun keamanan.

d) Perjanjian yang dirundingkan dan ditandatangani oleh Menteri Negara

Beberapa perjanjian internasional dirundingkan dan ditandatangani oleh menteri luar negeri atau pejabat pemerintah terkait. Perjanjian semacam ini seringkali terkait dengan masalah teknis, diplomatik, atau yang lebih khusus dalam hubungan internasional.

e) Perjanjian Antar Departemen

Dalam beberapa kasus, perjanjian internasional dibuat oleh departemen-departemen pemerintah khusus, seperti departemen perdagangan atau departemen pertahanan, yang mewakili negara dalam kesepakatan internasional yang lebih teknis atau spesifik.

Dengan demikian, perjanjian internasional memiliki berbagai bentuk dan variasi, namun semuanya memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk mengatur hubungan internasional dengan cara yang sah, terstruktur, dan mengikat.

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) merupakan salah satu konvensi internasional yang disahkan oleh Majelis Umum PBB pada tahun 1979 dan mulai berlaku pada tahun 1981. CEDAW merupakan instrumen hukum internasional yang secara tegas bertujuan untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan di seluruh dunia. Konvensi ini mencakup berbagai aspek kehidupan perempuan, seperti pendidikan, kesehatan, pekerjaan, kekerasan, dan hak-hak lainnya. Negara-negara yang meratifikasi CEDAW diwajibkan untuk mengambil langkah-langkah legislatif, administratif, dan pendidikan untuk mencapai kesetaraan gender dan mengakhiri diskriminasi terhadap perempuan.

CEDAW sebagai salah satu perjanjian internasional utama, diakui sebagai instrumen penting dalam mempromosikan hak asasi perempuan secara global. Sebagai perjanjian internasional, CEDAW mengikat negara-negara yang meratifikasinya untuk mematuhi ketentuan yang ada, dan implementasi dari konvensi ini harus tercermin dalam kebijakan, hukum, serta tindakan negara-negara tersebut. CEDAW memperkenalkan standar internasional mengenai kesetaraan gender, yang tidak hanya diterapkan dalam hukum nasional tetapi juga dalam praktik sosial dan politik negara yang meratifikasi.

Tujuan utama dari CEDAW adalah untuk menanggulangi berbagai bentuk diskriminasi terhadap perempuan dan memastikan bahwa perempuan dapat menikmati hak yang setara dengan laki-laki dalam berbagai aspek kehidupan. Beberapa tujuan utama CEDAW adalah: a) Menghapuskan diskriminasi dalam pendidikan, dimana negara-negara yang meratifikasi CEDAW harus memastikan bahwa perempuan mendapatkan akses yang sama dalam pendidikan dan pelatihan; b) Memberikan perlindungan dalam pekerjaan dan ekonomi, dimana negara harus menciptakan kebijakan yang menghilangkan kesenjangan gender dalam kesempatan kerja dan hak-hak pekerja perempuan, termasuk dalam hal kondisi kerja yang aman dan adil; c) Perlindungan terhadap kekerasan dan eksploitasi, yakni CEDAW mengharuskan negara untuk mengambil langkah-langkah dalam mencegah dan menangani kekerasan

terhadap perempuan, termasuk kekerasan dalam rumah tangga, eksploitasi seksual, serta perdagangan manusia; d) Kesehatan reproduksi dan hak-hak kesehatan lainnya, dimana negara harus memberikan akses yang setara bagi perempuan dalam hal layanan kesehatan, termasuk layanan kesehatan reproduksi yang memadai.

Salah satu kelompok yang rentan terhadap pelanggaran hak asasi manusia, termasuk kekerasan dan eksploitasi adalah pekerja migran wanita. Banyak pekerja migran wanita Indonesia yang bekerja di negara-negara seperti Arab Saudi dan negara Teluk lainnya yang seringkali mengalami kondisi kerja yang sangat buruk, termasuk kekerasan fisik dan seksual, penyalahgunaan tenaga kerja, serta keterbatasan dalam hal kebebasan bergerak. Dalam konteks ini, CEDAW memberikan kerangka hukum internasional yang menuntut negara-negara untuk memastikan perlindungan terhadap pekerja migran perempuan, baik di negara asal maupun di negara tujuan.

Berdasarkan CEDAW, negara yang meratifikasi konvensi ini (termasuk Indonesia dan Arab Saudi) wajib memberikan perlindungan terhadap pekerja migran perempuan di negara tujuan melalui mekanisme yang memadai. Dalam hal ini, pemerintah Indonesia harus bertanggung jawab untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja migran perempuan dilindungi, baik melalui kebijakan domestik yang mendukung pekerja migran maupun dengan bekerja sama dengan negara penerima untuk mencegah kekerasan dan eksploitasi.

Peratifikasian Konvensi CEDAW dilakukan oleh Indonesia pada tahun 1984 dan Arab Saudi pada tahun 2000, yang artinya Indonesia dan Arab Saudi secara formal terikat oleh ketentuan-ketentuan dalam konvensi ini dan diwajibkan untuk mengambil langkah-langkah konkret guna menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan. Dalam konteks pekerja migran wanita Indonesia, ini berarti pemerintah Indonesia memiliki kewajiban untuk:

a). Melakukan perlindungan pra-keberangkatan, yaitu Indonesia harus menyediakan pelatihan kepada calon pekerja migran mengenai hak-hak mereka, informasi mengenai negara tujuan, serta saluran yang aman untuk melaporkan pelanggaran hak-hak mereka. Hal ini sangat penting mengingat

banyak pekerja migran perempuan yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup mengenai hak-hak mereka di negara tujuan.

b). Menjalin kerja sama dengan negara penerima, yaitu Indonesia perlu bekerja sama dengan negara penerima (dalam hal ini Arab Saudi) pekerja migran untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja migran perempuan dihormati. Hal ini dapat mencakup perjanjian bilateral mengenai perlindungan pekerja migran dan pelaksanaan pengawasan terhadap majikan di negara tujuan.

c). Menyediakan dukungan hukum bagi pekerja migran, dimana Indonesia wajib menyediakan perlindungan hukum untuk pekerja migran wanita yang mengalami kekerasan atau eksploitasi di luar negeri. Ini termasuk memberikan akses ke bantuan hukum, memberikan tempat perlindungan, serta bekerja sama dengan pihak berwenang di negara tujuan untuk menuntut pihak yang melakukan kekerasan.

Banyak pekerja migran wanita Indonesia di Arab Saudi yang mengalami berbagai bentuk kekerasan dan eksploitasi. Beberapa bentuk kekerasan yang sering dialami adalah kekerasan fisik, kekerasan seksual, perbudakan modern, serta kurangnya kebebasan dalam beraktivitas. Kondisi ini seringkali terjadi karena terbatasnya perlindungan hukum di negara tujuan dan ketidakmampuan pekerja migran untuk melaporkan kekerasan yang mereka alami.

2.2 Konsep Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Tenaga kerja adalah semua individu yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja, termasuk mereka yang bekerja secara mandiri atau membantu keluarga tanpa mendapatkan gaji, serta mereka yang ingin bekerja namun terhalang oleh kurangnya peluang pekerjaan. Menurut Sumarsono, konsep tenaga kerja juga melibatkan mereka yang telah memiliki pekerjaan, yang sedang dalam proses pencarian kerja, serta mereka yang terlibat dalam aktivitas lain seperti pendidikan atau pengelolaan kegiatan domestik (Sumarsono, 2003). Definisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja adalah

elemen kunci dalam perekonomian, yang mencakup berbagai lapisan masyarakat dengan berbagai latar belakang aktivitas.

Para pekerja migran Indonesia, yang dikenal sebagai tenaga kerja Indonesia (TKI) atau tenaga kerja wanita (TKW), adalah warga negara Indonesia yang bekerja di negara lain untuk mendapatkan gaji dalam jangka waktu atau periode tertentu. Meskipun terkadang mendapat pandangan negatif dan sering dihubungkan sebagai jenis pekerjaan yang kurang diidamkan, namun sebenarnya banyak di antara mereka yang berjuang dalam situasi sulit sebagai bagian dari usaha yang dilakukan pemerintah untuk menekan angka pengangguran.

Untuk menjadi Pekerja Migran Indonesia, ada beberapa prosedur yang perlu dilalui yang sering kali melibatkan adaptasi dengan budaya yang sangat berbeda. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, calon PMI diwajibkan memenuhi kriteria tertentu dan mendaftarkan diri pada Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) atau kantor pemerintah setempat. Prosedur ini bertujuan untuk memastikan legalitas pekerja migran, memberikan pelatihan keterampilan, serta mempersiapkan mereka untuk beradaptasi dengan budaya dan sistem kerja di negara tujuan.

Karena kurangnya kesempatan kerja di dalam negeri, tidak sedikit yang terdorong untuk menjadi pekerja migran, baik secara legal maupun ilegal. Faktor utama yang mendorong hal ini adalah tingginya biaya administrasi dan lamanya proses pendaftaran resmi. Pekerja migran ilegal menghadapi risiko lebih besar, karena mereka tidak terdaftar dan tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai, baik di negara asal maupun negara tujuan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2014, Bab 1 Pasal 1, mereka yang ingin menjadi PM harus memenuhi kriteria tertentu dan mendaftarkan diri pada kantor pemerintah setempat yang bertanggung jawab atas tenaga kerja. Dengan demikian, pekerja migran wanita Indonesia adalah para pekerja wanita dari Indonesia yang berkomitmen bekerja di luar negeri untuk waktu yang lama, menghasilkan barang atau jasa dengan imbalan finansial, dan

wajib tercatat di badan pemerintah yang mengatur urusan tenaga kerja (Nurinawati, 2017).

Kajian *livelihood strategies* mengungkapkan bahwa salah satu alasan utama perempuan melakukan migrasi internasional adalah ketidakmampuan kepala keluarga, terutama suami, dalam menjalankan peran sebagai pencari nafkah utama (Sulistiyo & Wahyuni, 2012). Di mana perempuan yang berprofesi sebagai pekerja migran umumnya berasal dari keluarga dengan suami yang bekerja serabutan atau memiliki pendapatan tidak tetap. Migrasi internasional, terutama di kalangan perempuan, telah menjadi strategi bertahan hidup dalam menghadapi kemiskinan dan ketidakpastian ekonomi, serta sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang semakin kompleks. Migrasi internasional juga telah berkembang menjadi bagian dari strategi pembangunan nasional. Selain membantu keluarga untuk keluar dari lingkaran kemiskinan, migrasi juga berkontribusi signifikan terhadap devisa negara. Remitansi dari pekerja migran menjadi salah satu sumber pendapatan negara yang penting. Dalam konteks global, feminisasi tenaga kerja di mana semakin banyak perempuan yang terlibat dalam pekerjaan migran merupakan respons terhadap permintaan tenaga kerja domestik dan informal di negara-negara maju (Kofman, 2011; Yeoh, Platt, Khoo, & Lam, 2016).

Di Indonesia, terutama di daerah pedesaan, peluang kerja bagi perempuan sangat terbatas, terutama bagi mereka yang tidak memiliki keterampilan khusus. Hal ini diperparah dengan pertumbuhan penduduk yang tidak sebanding dengan peningkatan kesempatan kerja (Irawaty & Wahyuni, 2011). Sebagai hasilnya, perempuan dengan keterampilan minim terdorong untuk mencari peluang kerja di luar negeri. Iredale (2001; 2005) menegaskan bahwa keterampilan yang dimiliki oleh pekerja migran sering kali menjadi tolok ukur penting dalam menentukan keberhasilan migrasi internasional. Namun, dalam banyak kasus, perempuan tetap bermigrasi meskipun keterampilan mereka terbatas, dengan harapan dapat memperoleh pendapatan yang lebih baik dibandingkan di dalam negeri.

Beberapa faktor lain yang memengaruhi keputusan perempuan untuk bermigrasi meliputi usia, jumlah tanggungan keluarga, serta motivasi sosial dan ekonomi. Selain itu, pengalaman dan cerita sukses dari kerabat atau teman yang sebelumnya menjadi pekerja migran juga berperan dalam mendorong perempuan untuk mengikuti jejak mereka. Dalam beberapa kasus, status sosial dan prestise yang melekat pada pekerjaan di luar negeri menjadi daya tarik tersendiri.

Arab Saudi menjadi salah satu tujuan utama migrasi internasional bagi perempuan Indonesia, terutama bagi mereka yang telah berkeluarga. Faktor agama yang sama, budaya yang relatif tidak asing, serta sistem patriarkal di Arab Saudi sering dianggap sebagai daya tarik oleh sebagian perempuan migran (Fadliyanti et al., 2013). Namun, realitas menunjukkan bahwa sistem patriarkal di Arab Saudi juga menjadi sumber tantangan besar bagi pekerja migran perempuan, khususnya dalam konteks perlindungan hak-hak mereka.

Mayoritas pekerja migran perempuan Indonesia di Arab Saudi bekerja di sektor informal, seperti pekerja domestik (Dewi, 2012). Meskipun sektor ini memberikan peluang kerja yang luas, tetapi juga diwarnai oleh risiko eksploitasi, kekerasan, dan pelanggaran hak-hak pekerja. Kendati demikian, kemudahan proses administrasi dan perizinan untuk bekerja di Arab Saudi membuat banyak perempuan tetap memilih negara tersebut sebagai tujuan.

Selain alasan ekonomi, migrasi internasional juga dipandang sebagai cara bagi perempuan untuk memperoleh pengakuan sosial. Dalam konteks struktur sosial yang patriarkal, kemampuan perempuan untuk berkontribusi secara finansial dianggap sebagai pencapaian yang dapat meningkatkan status mereka, baik dalam keluarga inti maupun keluarga besar, termasuk keluarga calon mertua. Hal ini juga berlaku bagi perempuan yang belum menikah. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian Sulistiyo dan Wahyuni (2012), perempuan yang pernah menjadi pekerja migran memiliki nilai lebih di mata calon mertua karena dianggap mampu memberikan kepastian ekonomi bagi keluarga di masa depan.

Migrasi internasional dengan demikian tidak hanya berdampak pada kesejahteraan ekonomi keluarga, tetapi juga berperan dalam mengubah persepsi sosial terhadap peran perempuan. Di satu sisi, mereka menunjukkan bahwa perempuan mampu berperan sebagai pencari nafkah utama, di luar peran domestik yang selama ini melekat pada mereka. Namun di sisi lain, perempuan migran juga harus menghadapi berbagai tantangan dan risiko, termasuk stigma dan diskriminasi, baik di negara tujuan maupun di tanah air. Sistem patriarkal di negara tujuan, termasuk Arab Saudi, sering kali menempatkan perempuan pekerja migran dalam posisi yang rentan. Mereka kerap diperlakukan sebagai subordinat, baik dalam lingkungan kerja maupun di masyarakat secara umum. Pekerja domestik, yang bekerja di ruang privat rumah tangga, sering kali tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai. Situasi ini diperburuk dengan praktik penahanan paspor oleh majikan, jam kerja yang panjang, hingga tidak adanya akses terhadap mekanisme pengaduan yang efektif. Selain itu, banyak pekerja migran perempuan yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis, sehingga mereka sulit untuk menuntut hak-hak mereka. Ketidakpastian ini sering kali membuat mereka lebih rentan terhadap eksploitasi dan kekerasan. Dalam beberapa kasus, pekerja domestik bahkan dihadapkan pada pelecehan seksual, pemukulan, dan perlakuan tidak manusiawi lainnya.

Pekerja migran khususnya pekerja migran wanita menghadapi tantangan yang lebih berat dibandingkan dengan pekerja pria. Mereka sering kali bekerja di sektor domestik, yang secara tradisional kurang dilindungi oleh regulasi ketenagakerjaan. Kondisi ini membuat mereka rentan terhadap berbagai bentuk eksploitasi dan kekerasan, baik fisik maupun mental. Bentuk kekerasan yang paling umum meliputi pelecehan seksual, pemukulan, pengurungan, hingga kerja paksa tanpa upah. Selain kekerasan fisik, eksploitasi ekonomi juga menjadi masalah serius dimana banyak pekerja migran wanita yang tidak menerima upah sesuai dengan kesepakatan, atau bahkan tidak dibayar sama sekali. Penahanan dokumen seperti paspor oleh majikan juga sering terjadi, yang membuat pekerja tidak memiliki kebebasan untuk keluar dari tempat

kerja atau melapor ke pihak berwenang. Situasi ini menciptakan ketergantungan penuh pada majikan, yang sering kali disalahgunakan untuk memperburuk kondisi kerja.

Di negara-negara dengan sistem perlindungan tenaga kerja yang lemah, seperti beberapa negara di Timur Tengah, pekerja migran perempuan juga sering kali tidak mendapatkan akses ke mekanisme perlindungan hukum yang efektif. Misalnya, dalam kasus kekerasan atau pelanggaran kontrak kerja, proses hukum di negara tujuan sering kali memihak kepada majikan, sementara pekerja migran dibiarkan tanpa dukungan hukum yang memadai. Bahkan, dalam beberapa kasus, pekerja migran yang melaporkan pelecehan atau kekerasan justru berakhir diproses hukum atas tuduhan yang tidak adil, seperti pelanggaran visa atau pencurian.

Peran agen tenaga kerja dalam merekrut dan menempatkan PMI juga tidak luput dari masalah. Banyak agen yang bertindak tidak sesuai dengan peraturan, menjanjikan pekerjaan dengan gaji tinggi dan kondisi kerja yang baik, tetapi kenyataannya berbeda. Penipuan oleh agen perekrutan mencakup pemalsuan kontrak kerja, pengenaan biaya tambahan yang tidak wajar, serta penempatan pekerja di lingkungan kerja yang tidak aman atau tidak sesuai dengan keterampilan mereka. Dalam beberapa kasus, pekerja migran bahkan menjadi korban perdagangan manusia, di mana mereka dijual untuk bekerja tanpa perlindungan hukum atau hak asasi. Masalah lain yang sering dihadapi oleh pekerja migran perempuan adalah perubahan status legal mereka di negara tujuan. Banyak dari mereka yang awalnya memiliki visa kerja, tetapi karena pelanggaran kontrak oleh majikan atau masalah administrasi, mereka kehilangan status legal dan dianggap sebagai pekerja ilegal. Status ini membuat mereka semakin rentan terhadap eksploitasi, karena mereka tidak lagi memiliki akses ke perlindungan hukum atau layanan konsuler. Sebagai pekerja ilegal, mereka sering kali hidup dalam ketakutan akan deportasi atau penangkapan. Kondisi ini memaksa banyak pekerja migran perempuan untuk tetap bekerja di bawah kondisi yang tidak manusiawi, hanya untuk menghindari perhatian dari otoritas lokal. Status ilegal ini juga membatasi

akses mereka ke layanan kesehatan, perlindungan hukum, dan bahkan komunikasi dengan keluarga di tanah air.

Pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk melindungi pekerja migran melalui regulasi dan perjanjian bilateral dengan negara-negara tujuan. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 adalah salah satu langkah penting dalam meningkatkan perlindungan bagi PMI, dengan menekankan pada transparansi perekrutan, pelatihan pra-penempatan, dan pendampingan hukum. Namun, implementasi di lapangan masih menghadapi banyak tantangan, terutama dalam memastikan bahwa semua pekerja migran, termasuk yang ilegal, mendapatkan perlindungan yang memadai.

Di tingkat internasional, konvensi seperti *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) memberikan kerangka kerja penting untuk melindungi pekerja migran perempuan dari diskriminasi dan kekerasan. Namun, implementasi instrumen ini di negara-negara tujuan sering kali terbatas. Oleh karena itu, kolaborasi antara pemerintah, organisasi internasional, dan masyarakat sipil menjadi sangat penting untuk memperkuat perlindungan bagi pekerja migran perempuan.

2.3 Konsep Kekerasan berbasis gender (KBG)

Sebelum membahas kekerasan berbasis gender terhadap perempuan, khususnya pekerja migran wanita, penting untuk memahami konsep gender secara umum. Gender merujuk pada perbedaan peran, atribut, sifat, sikap, dan perilaku yang dikonstruksi oleh masyarakat dan budaya, bukan ditentukan secara biologis. Berbeda dengan jenis kelamin (*sex*), yang merupakan karakteristik biologis dan anatomis yang melekat pada laki-laki dan perempuan, gender lebih kepada peran dan harapan sosial yang diberikan kepada seseorang berdasarkan jenis kelaminnya (Henny & Tanti, 2021). Konsep ini menunjukkan bahwa perbedaan perilaku atau peran antara perempuan dan laki-laki bukanlah bawaan alami, melainkan hasil dari proses sosial dan budaya yang berlangsung lama.

Gender merujuk pada perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan, terutama jika dilihat dari nilai, peran, dan tingkah laku yang dikonstruksi secara sosial dan budaya. Istilah ini digunakan untuk menggambarkan bagaimana masyarakat menciptakan, mendefinisikan, dan memberikan atribut serta perilaku tertentu kepada laki-laki dan perempuan (Dwi & Bagong, 2010).

Gender tidak ditentukan secara biologis, melainkan melalui proses sosialisasi yang berlangsung dalam kehidupan sehari-hari. Masyarakat memberikan pemaknaan tertentu terhadap apa yang dianggap pantas bagi laki-laki dan perempuan, yang kemudian membentuk identitas dan perilaku mereka. Misalnya, laki-laki sering kali diidentifikasi dengan karakteristik seperti kuat, rasional, dan dominan, sementara perempuan dianggap lembut, emosional, dan submisif. Atribut-atribut ini tidak bersifat universal, melainkan bervariasi berdasarkan budaya, tradisi, dan konteks sosial tertentu.

Dalam kehidupan bermasyarakat, gender memengaruhi bagaimana laki-laki dan perempuan berperan dalam berbagai aspek kehidupan. Salah satu aspek penting adalah peran produktif, yaitu peran yang berkaitan dengan aktivitas ekonomi atau pekerjaan yang menghasilkan pendapatan. Meskipun baik perempuan maupun laki-laki dapat berpartisipasi dalam peran ini, perempuan sering kali menghadapi tantangan seperti diskriminasi upah, stereotip gender, dan kurangnya akses terhadap peluang yang setara. Selain itu, ada peran reproduktif, yang mencakup tanggung jawab untuk melahirkan, merawat anak, dan mengelola rumah tangga. Peran ini seringkali dianggap sebagai tanggung jawab utama perempuan, meskipun secara ideal tugas ini dapat dibagi dengan laki-laki. Kemudian, terdapat pula peran sosial dan kemasyarakatan, yang melibatkan kontribusi dalam kegiatan sosial, keagamaan, atau komunitas. Peran ini kerap dipengaruhi oleh konstruksi gender yang menentukan sejauh mana perempuan atau laki-laki bisa terlibat dalam ruang publik.

Gender juga merupakan hasil dari sosialisasi yang terjadi sejak usia dini melalui keluarga, sekolah, media, dan lingkungan sosial. Sosialisasi ini

membentuk pemahaman individu tentang apa yang dianggap pantas atau tidak pantas bagi perempuan dan laki-laki. Misalnya, perempuan sering kali diajarkan untuk menjadi lemah lembut, penyayang, dan mengutamakan keluarga, sementara laki-laki didorong untuk menjadi kuat, mandiri, dan berorientasi pada karier. Norma-norma ini tidak hanya memengaruhi pilihan individu, tetapi juga menciptakan struktur masyarakat yang kerap menempatkan perempuan dalam posisi subordinat.

Sebagaimana halnya ras, etnis, dan kelas, gender merupakan kategori sosial yang sangat memengaruhi kehidupan individu, termasuk jalan hidup, peluang, serta partisipasi dalam masyarakat dan ekonomi. Gender tidak hanya sekadar perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, tetapi juga mencerminkan struktur sosial yang kompleks. Kategori ini menjadi dasar bagaimana masyarakat mengatur peran, hak, dan tanggung jawab individu berdasarkan norma gender tertentu. Dalam banyak hal, gender menentukan akses seseorang terhadap pendidikan, pekerjaan, kesehatan, dan pengambilan keputusan, yang semuanya berkontribusi pada kualitas hidup mereka.

Berbeda dengan diskriminasi berbasis ras atau etnis yang tidak selalu dialami oleh semua masyarakat, diskriminasi berbasis gender bersifat universal. Dalam hampir setiap budaya dan komunitas, terdapat bentuk-bentuk ketidaksetaraan gender yang menempatkan perempuan, laki-laki, atau kelompok gender lain dalam posisi yang tidak seimbang. Ketidakadilan ini tercermin dalam kesenjangan upah, stereotip peran gender, kekerasan berbasis gender, dan keterbatasan akses perempuan terhadap posisi kepemimpinan. Tingkat diskriminasi berbasis gender bervariasi antarnegara dan budaya, tetapi dampaknya tetap signifikan dalam menghambat perkembangan individu dan masyarakat.

Proses untuk mengatasi ketidakadilan berbasis gender sering kali membutuhkan waktu yang lama. Hal ini karena diskriminasi gender tidak hanya terjadi di tingkat individu tetapi juga terinternalisasi dalam struktur sosial, kebijakan, dan budaya. Misalnya, norma-norma yang menempatkan perempuan sebagai pengurus rumah tangga dan laki-laki sebagai pencari

nafkah utama telah berlangsung selama berabad-abad. Namun, perubahan yang signifikan dapat terjadi melalui intervensi kebijakan, pendidikan, dan transformasi budaya. Misalnya, kebijakan afirmasi dalam pendidikan dan pekerjaan atau kampanye kesadaran tentang kesetaraan gender dapat memicu perubahan yang drastis.

Menurut Wikipedia, gender dapat dipahami sebagai serangkaian karakteristik yang membedakan maskulinitas dan feminitas. Karakteristik ini mencakup berbagai aspek, mulai dari jenis kelamin biologis (laki-laki, perempuan, atau interseks), peran sosial yang didasarkan pada jenis kelamin (seperti tanggung jawab rumah tangga atau pekerjaan), hingga identitas gender, yaitu bagaimana seseorang memandang dan mengekspresikan dirinya dalam spektrum maskulinitas dan feminitas. Dengan kata lain, gender adalah konstruksi sosial yang dibuat oleh masyarakat untuk mengatur hubungan dan struktur sosialnya. Konsep ini menegaskan bahwa perbedaan peran laki-laki dan perempuan tidak bersifat alami, tetapi hasil dari proses sosial yang mengatur bagaimana masing-masing individu seharusnya bertindak sesuai norma gender yang berlaku.

Koesparmono Irsan (Koesparmono, 2005), mendefinisikan gender sebagai perbedaan antara perempuan dan laki-laki yang dihasilkan oleh konstruksi sosial. Konstruksi ini membentuk perbedaan dalam kedudukan, peran, dan hubungan kekuasaan antara laki-laki dan perempuan di masyarakat. Artinya, gender bukanlah sesuatu yang bersifat alami atau biologis, melainkan hasil dari norma dan nilai sosial yang berkembang di suatu komunitas. Peran-peran yang diberikan kepada laki-laki dan perempuan ini tidak bersifat universal, melainkan dapat bervariasi sesuai dengan konteks masyarakat dan budaya tertentu. Selain itu, peran dan hubungan gender tidaklah statis, melainkan dapat berubah seiring waktu akibat pengaruh modernisasi, pendidikan, kebijakan, dan perubahan nilai sosial.

Pandangan ini menunjukkan bahwa perbedaan gender adalah hasil dari proses pembentukan sosial yang menentukan bagaimana individu bertindak, berperilaku, dan ditempatkan dalam masyarakat. Misalnya, dalam beberapa

budaya tradisional, perempuan sering kali diidentifikasi sebagai pengurus rumah tangga, sedangkan laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah utama. Namun, dalam masyarakat modern, peran ini mulai bergeser, di mana perempuan kini banyak yang berpartisipasi dalam dunia kerja dan laki-laki juga mulai terlibat dalam tugas domestik. Perubahan ini mencerminkan sifat dinamis dari konstruksi sosial yang membentuk konsep gender.

Senada dengan pandangan tersebut, Nasaruddin Umar dalam tulisannya yang berjudul “Perspektif Gender dalam Islam” menyatakan bahwa gender dapat dipahami sebagai konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan berdasarkan pengaruh sosial dan budaya. Menurutnya, gender bukanlah sesuatu yang bersifat kodrati atau bawaan biologis, melainkan merupakan hasil dari rekayasa masyarakat (*social constructions*). Dengan kata lain, masyarakatlah yang menciptakan norma-norma tentang apa yang dianggap sebagai peran, sifat, dan perilaku yang sesuai untuk laki-laki dan perempuan.

Dalam pandangan Nasaruddin Umar, konsep gender juga relevan dalam memahami bagaimana agama, budaya, dan struktur sosial sering kali digunakan untuk melegitimasi perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan. Misalnya, dalam konteks Islam, pemahaman tentang gender dapat berkembang sesuai dengan interpretasi terhadap teks-teks agama dan pengaruh budaya lokal. Namun, beliau menegaskan bahwa ajaran Islam sejatinya mengakui kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, meskipun dalam praktiknya, konstruksi sosial sering kali memengaruhi pemahaman masyarakat terhadap peran gender.

Pemikiran kedua tokoh ini menyoroti bahwa gender adalah sesuatu yang dapat berubah, tergantung pada dinamika sosial, ekonomi, dan budaya di suatu masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk terus mengkritisi konstruksi sosial yang menciptakan ketidaksetaraan gender. Kesadaran ini tidak hanya mendorong terciptanya masyarakat yang lebih inklusif dan setara, tetapi juga membuka ruang untuk pemahaman yang lebih fleksibel terhadap peran gender, baik di tingkat individu maupun dalam konteks sosial yang lebih luas.

Perbedaan peran dan fungsi antara laki-laki dan perempuan, atau yang lebih dikenal sebagai perbedaan gender, adalah hal yang sering dijumpai dalam kehidupan bermasyarakat. Perbedaan ini pada dasarnya tidak menjadi persoalan selama tidak menimbulkan diskriminasi atau ketidakadilan bagi salah satu pihak. Namun, permasalahan muncul ketika perbedaan tersebut digunakan untuk melegitimasi perlakuan yang tidak setara, yang pada akhirnya melahirkan berbagai bentuk ketidakadilan, termasuk kekerasan berbasis gender. Kekerasan ini sering kali berakar pada stereotip gender yang menganggap peran dan sifat tertentu melekat pada laki-laki dan perempuan, yang kemudian dijadikan dasar untuk memperlakukan mereka secara berbeda.

Kekerasan berbasis gender, atau yang sering disingkat sebagai KBG, mengacu pada semua bentuk kekerasan yang dilakukan terhadap seseorang berdasarkan perbedaan sosial yang terkait dengan gender. Kekerasan ini mencakup tindakan fisik maupun nonfisik yang dapat dilakukan oleh individu, keluarga, masyarakat, bahkan negara terhadap jenis kelamin tertentu. Peran gender yang melekat di masyarakat sering kali membentuk anggapan tertentu tentang laki-laki dan perempuan. Misalnya, laki-laki dianggap memiliki karakter maskulin seperti kuat, gagah, dan berani, sementara perempuan diidentikkan dengan sifat feminim seperti lembut, lemah, dan penurut. Meski sekilas stereotip ini tampak tidak berbahaya, pada kenyataannya, pandangan bahwa perempuan itu lemah kerap dijadikan pembenaran untuk memperlakukan mereka secara tidak adil, bahkan dengan kekerasan.

Kekerasan berbasis gender tidak hanya terbatas pada kekerasan fisik, tetapi juga mencakup berbagai tindakan yang menyebabkan penderitaan mental, emosional, atau seksual, serta pembatasan kebebasan individu. Istilah ini mencakup berbagai bentuk perilaku yang membahayakan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dilakukan berdasarkan norma gender. Kekerasan ini sering kali terjadi karena adanya struktur sosial yang meminggirkan salah satu jenis kelamin, di mana perempuan menjadi korban paling umum. Meski begitu, laki-laki dan kelompok dengan identitas gender

lain juga rentan menjadi korban, tergantung pada konteks sosial dan budaya di suatu masyarakat.

Organisasi seperti *Inter-Agency Standing Committee* (IASC) mendefinisikan kekerasan berbasis gender sebagai istilah payung untuk berbagai tindakan membahayakan yang dilakukan di luar kehendak seseorang, yang berakar pada perbedaan peran gender. Pandangan ini menunjukkan bahwa kekerasan berbasis gender melampaui sekadar tindakan fisik; ia juga mencakup bentuk-bentuk kekerasan yang menghilangkan martabat, kebebasan, dan otonomi individu.

United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) memberikan definisi serupa, yaitu bahwa kekerasan berbasis gender mencakup segala bentuk perilaku yang mengakibatkan bahaya fisik, mental, atau seksual, termasuk ancaman, paksaan, atau penghilangan kebebasan yang dilakukan karena perbedaan gender.

Sifat kekerasan berbasis gender sangat kompleks karena ia tidak hanya terjadi di tingkat individu, tetapi juga sering dilegitimasi oleh struktur sosial, budaya, dan bahkan kebijakan negara. Kekerasan ini bisa berupa pelecehan seksual, kekerasan dalam rumah tangga, eksploitasi ekonomi, dan praktik tradisional yang merugikan, seperti pernikahan anak atau mutilasi alat kelamin perempuan. Semua bentuk kekerasan ini memiliki dampak yang sangat merugikan, baik bagi korban secara langsung maupun bagi masyarakat secara keseluruhan. Bagi korban, kekerasan berbasis gender dapat menyebabkan trauma fisik, psikologis, dan sosial yang mendalam. Di tingkat masyarakat, kekerasan ini memperkuat ketimpangan gender, menghambat kemajuan sosial, dan menciptakan lingkaran diskriminasi yang sulit diputus.

Mengatasi kekerasan berbasis gender memerlukan pendekatan yang menyeluruh, yang melibatkan perubahan pada tingkat individu, masyarakat, dan negara. Edukasi tentang kesetaraan gender, penegakan hukum yang tegas terhadap pelaku kekerasan, serta dukungan yang memadai bagi korban adalah beberapa langkah yang dapat diambil. Selain itu, penting untuk mendorong perubahan norma sosial yang selama ini memperkuat stereotip gender, agar

masyarakat dapat lebih inklusif dan adil dalam memperlakukan semua orang tanpa memandang gender. Dengan memahami dan mengatasi akar penyebab kekerasan berbasis gender, kita dapat menciptakan dunia yang lebih setara dan bebas dari kekerasan.

Memahami gender sebagai konstruksi sosial membantu kita melihat bahwa ketidaksetaraan bukanlah sesuatu yang tak terhindarkan, melainkan dapat diubah. Kesadaran ini membuka peluang untuk menciptakan masyarakat yang lebih adil dan inklusif, di mana peran individu tidak ditentukan oleh gender, tetapi oleh potensi dan pilihan pribadi mereka. Untuk mencapai ini, dibutuhkan komitmen kolektif, baik melalui kebijakan yang mendorong kesetaraan maupun melalui pendidikan yang mematahkan stereotip gender. Transformasi ini tidak hanya bermanfaat bagi perempuan, tetapi juga bagi laki-laki dan masyarakat secara keseluruhan, karena kesetaraan gender adalah kunci untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan berkeadilan.