



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Hubungan Internasional

Terakreditasi A

SK BAN – PT NO: 451/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014

**ANALISIS RELASI KUASA ANTARA MAJIKAN DAN
BURUH MIGRAN DOMESTIK PEREMPUAN DALAM
SISTEM *KAFALA* DI UNI EMIRAT ARAB**

Skripsi

Oleh

Anggia Kusuma Pithaloka

2013330008

Bandung

2017



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Hubungan Internasional

Terakreditasi A

SK BAN – PT NO: 451/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014

**ANALISIS RELASI KUASA ANTARA MAJIKAN DAN
BURUH MIGRAN DOMESTIK PEREMPUAN DALAM
SISTEM KAFALA DI UNI EMIRAT ARAB**

Skripsi

Oleh

Anggia Kusuma Pithaloka

2013330008

Pembimbing

Elisabeth A. S. Dewi, Ph.D

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Hubungan Internasional



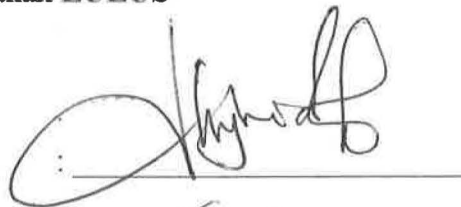
Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Anggia Kusuma Pithaloka
Nomor Pokok : 2013330008
Judul : Analisis Relasi Kuasa antara Majikan dan Buruh Migran
Domestik Perempuan dalam Sistem *Kafala* di Uni Emirat
Arab

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Kamis, 6 Juli 2017
Dan dinyatakan **LULUS**



Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota
Sylvia Yazid, Ph.D.

: 

Sekretaris
Elisabeth A. S. Dewi, Ph.D.

: 

Anggota
Sapta Dwikardana, Ph.D.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Anggia Kusuma Pithaloka

NPM : 2013 330 008

Program Studi : Ilmu Hubungan Internasional

Judul : Analisis Relasi Kuasa antara Majikan dan Buruh Migran Domestik Perempuan dalam Sistem *Kafala* di Uni Emirat Arab

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 22 Juni 2017



Anggia Kusuma Pithaloka

Abstrak

Nama : Anggia Kusuma Pithaloka
NPM : 2013330008
Judul : Analisis Relasi Kuasa antara Majikan dan Buruh Migran Domestik Perempuan dalam Sistem *Kafala* di Uni Emirat Arab

Hubungan kerja antara buruh dan majikan membentuk sebuah relasi kuasa. Hubungan tersebut seharusnya bersifat saling menguntungkan. Namun, pada praktiknya relasi kuasa tersebut tidak selalu demikian. Untuk menjaga keseimbangan relasi kuasa tersebut, diperlukan sejumlah aturan yang berdasar pada kebijakan nasional maupun internasional.

Uni Emirat Arab (UEA), sebagai negara anggota *Gulf Cooperation Council*, mengadopsi Sistem *Kafala* dalam mengatur buruh migran yang bekerja di UEA, termasuk buruh migran domestik perempuan (BMDP). Sistem *Kafala* mengharuskan setiap buruh migran untuk memiliki sponsor yang bertanggung jawab penuh atas dirinya. Dalam hal ini, terdapat beberapa majikan yang juga berperan sebagai sponsor BMDP. Namun dalam implementasinya, Sistem *Kafala* dianggap menimbulkan ketidakseimbangan relasi kuasa antara majikan dan BMDP yang memicu terjadinya eksploitasi BMDP.

Dalam skripsi ini, penulis menganalisis bagaimana relasi kuasa antara majikan dan BMDP tersebut terbentuk dalam Sistem *Kafala* di UEA dengan menggunakan perspektif feminisme Marxis. Dengan fokus subjek pembahasan pada majikan perempuan dan BMDP, penulis melihat bahwa relasi kuasa tersebut juga dipengaruhi oleh tekanan dari budaya patriarki dan kapitalisme yang membebani majikan dan BMDP sebagai perempuan.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa relasi kuasa antara majikan dan BMDP, yang telah dipengaruhi oleh tekanan yang membebani mereka, menjadi lebih kompleks ketika hubungan tersebut ditempatkan di dalam implementasi Sistem *Kafala*.

Keywords : relasi kuasa, majikan, BMDP, Sistem *Kafala*, feminisme Marxis

Abstract

Name : Anggia Kusuma Pithaloka
NPM : 2013330008
Title : *The Analysis of Power Relation between Employer and Female Migrant Domestic Worker under Kafala System in the United Arab Emirates*

Employment relationship between a worker and an employer forms a power relation, which shall be mutually beneficial. But in practice, the power relation not always works that way. To maintain its balance, regulations based on national as well international policy are required.

The United Arab Emirates (UAE), as a member country of the Gulf Cooperation Council, adopted the Kafala System to regulate migrant workers who are working within the UAE, including female migrant domestic workers (FMDW). It is compulsory for every migrant worker to have a sponsor who will be fully responsible for a migrant worker throughout his/her working period. In this case, some employers also act as sponsors. However, the Kafala System has been considered to cause severe power imbalance in the relation between employer and FMDW, which triggers exploitation of FMDW.

In this thesis, the writer analyzed how the power relation between employer and FMDW was formed under the Kafala System in the UAE through the perspective of Marxist feminism. Focusing on female employer and female migrant domestic worker, the writer considers the power relation formed between them is also affected by the oppression generated by the ongoing patriarchy and capitalism which they had to endure as females.

Research shows that the power relation between employer and FMDW, which has been affected by the oppression, becomes more complicated when it is happening under the Kafala System.

Keywords : *power relation, employer, FMDW, Kafala System, Marxist feminism*

Kata Pengantar

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas selesainya penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Relasi Kuasa antara Majikan dan Buruh Migran Domestik Perempuan dalam Sistem *Kafala* di Uni Emirat Arab” ini. Penelitian yang dilakukan penulis ditujukan untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keseimbangan relasi kuasa antara majikan dan BMDP dengan menggunakan perspektif feminisme.

Bagaimanapun, skripsi ini tentu tidak luput dari kekurangan. Penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang dapat menyempurnakan hasil penelitian ini maupun sebagai masukan bagi penulis untuk ke depannya. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

Bandung, 2 Agustus 2017

Penulis

Ucapan Terima Kasih

Perkenankan penulis untuk mengungkapkan rasa terima kasih kepada:

- Allah SWT, atas segala kekuatan dan rida yang diberikan-Nya, yang membuat saya sanggup menyelesaikan tanggung jawab ini.
- Ibu Kunti Savitrie, perempuan hebat, idolaku, yang telah melahirkan saya dan selalu memberikan yang terbaik untuk ketiga anaknya. Bapak Haryanto, yang telah mengizinkan saya menimba ilmu di bidang yang saya minati ini. Kakak-kakakku tersayang, Kikuk dan Eja, yang selalu siap sedia melindungi dan membantu adik bungsunya. Mbak Ica, tempat *curhatku*. Mayra dan Maliq, anak-anak kecil kesayanganku.
- Mbak Elisabeth ‘Nophie’ Dewi, yang selalu mengingatkan saya untuk berhenti *overthinking* selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih atas segala ilmu, nasihat, dan bimbingannya, Mbak. Juga Mbak Sylvi dan Mas Sapta yang telah membagi ilmunya untuk membantu menyempurnakan skripsi ini. Tidak lupa dosen-dosen HI lainnya yang sudah memperkaya ilmu saya dalam empat tahun terakhir ini.
- Monika Ardine, Maria Veronika, Monica Donnavina, Moudy Alfiana, cumi-cumi kesayanganku yang selalu berisik *spamming* di *group chat*. Terima kasih sudah bersabar mengasuh saya selama di kampus. Paragraf ini tidak akan cukup untuk menceritakan semua kenangan dengan kalian.
- Farizi Fatwa, salah satu teman terbaik dan penasihat pribadi saya. Terima kasih atas segala nasihat, ilmu, tawa, dan air mata selama ini

demis Anggia yang lebih baik. Terima kasih atas kesediaannya untuk selalu membantu perempuan yang sebagian besar waktunya dihabiskan untuk cemas ini. Sukses selalu untukmu.

- Dyaning Pangestika, *my anxiety buddy* bersama Uji, tempat berkeluh kesah perihal hidup kami yang agak tidak biasa ini. Terima kasih sudah mau mendengarkan kecemasan-kecemasanku. Yulfitri Pramatatya, yang selalu mengingatkan untuk tidak tidur larut malam. Dinda Kamil, atas tips-tipsnya dalam penyusunan skripsi. Pita Rini, yang selalu menyediakan dukungan untuk kakak-kakak *#finishstrong*.
- Selma Ghina, Herdayanti Sukma, dan Febri Taufik, yang selalu menyediakan tawa walaupun tidak lagi secara langsung seperti dulu.
- Emerald Aisha, kakak terbaik yang telah membimbing sejak PMDK hingga latihan sidang. *Merçi beaucoup, ma sœur!* Sayang Eme!
- Ajarn Paphutsorn ‘Koong’ Wongratanapitak. *Thank you for the inspiring and motivating late night talks, Ibu Udang. So grateful to have you around! Although not literally. Khop khun mak kha, Ajarn!*
- Mbak Narsidah Sanwi dari Paguyuban Seruni Purwokerto, yang telah mewujudkan wawancara dengan para purna BMDP, serta para ibu purna BMDP yang telah berpartisipasi melancarkan proses wawancara.
- Aliya Shahmnaz, kakakku dalam tujuh tahun terakhir, yang selalu tersedia 24/7 untuk adiknya yang satu ini. Tidak lupa ketiga belas adik Kak Sasha lainnya, terutama Kwon Hoshi, sebagai sumber hiburan utama saya selama penulisan skripsi ini. *Don't stop this healing!*
- Dan pihak-pihak lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Daftar Isi

Abstrak	i
<i>Abstract</i>	ii
Kata Pengantar	iii
Ucapan Terima Kasih	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Skema	xi
Daftar Lampiran	xii
Daftar Singkatan	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.2.1. Deskripsi Masalah	4
1.2.2. Pembatasan Masalah.....	7
1.2.3. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
1.3.1. Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Kegunaan Penelitian	8
1.4. Kajian Literatur	9
1.5. Kerangka Pemikiran	10
1.6. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	19
1.6.1. Metode Penelitian	19

1.6.2. Teknik Pengumpulan Data	19
1.7. Sistematika Pembahasan	20
1.8. Lini Masa Penelitian.....	21
BAB II SISTEM KAFALA DAN PENERAPANNYA DI UEA.....	22
2.1. Sistem <i>Kafala</i>	22
2.2. Implementasi Sistem <i>Kafala</i> di UEA	25
2.3. Kedudukan BMDP di UEA	33
2.4. Tanggapan UEA atas Pelanggaran HAM terhadap BMDP	36
BAB III HUBUNGAN KERJA ANTARA BMDP DAN MAJIKAN DI UEA	42
3.1. Proses Penempatan BMDP	43
3.2. Hubungan Kerja Ideal antara BMDP dan Majikan	49
3.2.1. Harapan BMDP.....	50
3.2.2. Kewajiban BMDP	53
3.2.3. Harapan Majikan.....	54
3.2.4. Kewajiban Majikan.....	55
3.3. Penyimpangan-penyimpangan dalam Hubungan Kerja BMDP dan Majikan di UEA.....	57
3.3.1. Proses Penempatan BMDP	58
3.3.2. Pemenuhan Harapan dan Kewajiban BMDP dan Majikan.....	61
BAB IV RELASI KUASA ANTARA MAJIKAN DAN BMDP DALAM SISTEM KAFALA DI UEA	64
4.1. Sumber Tekanan terhadap Majikan dan BMDP.....	65
4.1.1. Budaya Patriarki.....	66
4.1.2. Kapitalisme	67
4.2. Tekanan terhadap Majikan	69

4.2.1. Tekanan terhadap Majikan sebagai Istri	69
4.2.2. Tekanan terhadap Status Pekerjaan Majikan	73
a. Majikan sebagai Pekerja.....	73
b. Majikan sebagai Ibu Rumah Tangga.....	75
4.3. Tekanan terhadap BMDP	76
4.3.1. Tekanan terhadap Status Pekerjaan BMDP	76
4.3.2. Tekanan dari Keluarga dan Komunitas terhadap BMDP	79
4.4. Relasi Kuasa antara Majikan dan BMDP di UEA.....	83
4.4.1. Pilihan untuk BMDP: Dieksploitasi atau Tidak Memiliki Pekerjaan ..	84
4.4.2. Kuasa Majikan atas BMDP.....	87
4.4.3. Pemenuhan Kepentingan Majikan dan BMDP	91
a. Pemenuhan Kepentingan Majikan.....	91
b. Pemenuhan Kepentingan BMDP	94
4.5. Sistem <i>Kafala</i> dan Relasi Kuasa antara Majikan dan BMDP di UEA	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	99
Daftar Pustaka.....	xv
Lampiran	xxiii

Daftar Tabel

Tabel 1	Identitas Narasumber	20
Tabel 2	Lini Masa Penelitian	21
Tabel 3	Jam Kerja BMDP	29

Daftar Gambar

Gambar 1	Proses Penempatan dan Kepulangan TKI	45
----------	--------------------------------------------	----

Daftar Skema

Skema 1	Skema Pembentukan Relasi Kuasa antara Majikan dan BMDP dalam Sistem <i>Kafala</i> di UEA.....	64
---------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	----

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Daftar Pertanyaan Wawancara	xxiii
------------	-----------------------------------	-------

Daftar Singkatan

APJATI	Asosiasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia
BLK	Balai Latihan Kerja
BMDP	Buruh Migran Domestik Perempuan
BNP2TKI	Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
BP3TKI	Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
CEDAW	<i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women</i>
GAMCA	<i>GCC Approved Medical Centres' Association</i>
GCC	<i>Gulf Cooperation Council</i>
GENPROM	<i>Gender Promotion Programme</i>
HAM	Hak Asasi Manusia
HI	Hubungan Internasional
ILO	<i>International Labour Organization</i>
KTKLN	Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri
NGO	<i>Non-governmental Organization</i>
P4TKI	Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
PAP	Pembekalan Akhir Pemberangkatan
PLRT	Penata Laksana Rumah Tangga
PPTKIS	Pelaksana Penempatan TKI Swasta
SD	Sekolah Dasar

SMP	Sekolah Menengah Pertama
TKI	Tenaga Kerja Indonesia
UEA	Uni Emirat Arab

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Hubungan kerja, yang terbentuk dari pertukaran antara kapasitas kerja seorang buruh dengan upah yang ia terima dari majikannya, dirancang untuk menjadi sebuah hubungan yang saling menguntungkan. Persetujuan buruh untuk bekerja berarti ia menyetujui untuk tunduk pada otoritas sang majikan. Hal tersebut kemudian membentuk sebuah relasi kuasa (*power relation*) dalam hubungan kerja yang tercipta.¹

Beberapa negara memberlakukan sistem kontrak kerja untuk mengatur buruh migran, baik sektor formal maupun nonformal, yang berada di negaranya.² Sistem yang diterapkan oleh negara tersebut dapat berdasar pada kebijakan yang dibuat di tingkat nasional maupun diadopsi dari sebuah rezim internasional.³ Keberadaan sistem kontrak kerja sebagai kerangka kerja sang buruh membantu menentukan batasan-batasan hak dan kewajiban majikan dan buruh demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang dan tidak eksploitatif.⁴

Menurut Salamon, hubungan kerja ialah “sekumpulan fenomena, baik di dalam maupun di luar tempat kerja, yang berkaitan dengan penentuan dan

¹ Pauline Dibben, Gilton Klerck, dan Geoffrey Wood, *Employment Relations: A Critical and International Approach*, CIPD, 2011, hlm. 2-3.

² *Ibid.*

³ “Sources of Law,” *PPIRC – World Bank Group*, diakses dari <https://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/legislation-regulation/framework-assessment/legal-systems/sources-of-law> pada 24 September 2016.

⁴ Pauline Dibben et al, *Op. Cit.*, hlm. 4.

pengaturan hubungan kerja.”⁵ Regulasi yang ada sangat krusial bagi stabilitas dan ketahanan hubungan kerja yang tercipta antara majikan dan buruhnya. Regulasi yang disusun untuk mengatur isu-isu buruh berfungsi salah satunya untuk melindungi buruh dari berbagai bentuk opresi dan diskriminasi.⁶

Dalam mencegah hal-hal yang tidak diinginkan seperti pemanfaatan buruh yang berlebihan oleh majikan, hubungan kerja juga bergantung pada struktur sosial dan penerapannya. Struktur sosial yang dimaksud ialah kebijakan pemerintah, hukum, perundingan bersama (*collective bargaining*), norma-norma kebiasaan, keamanan sosial (*social security*), serta pendidikan.⁷

Negara-negara anggota *Gulf Cooperation Council* (GCC)—Arab Saudi, Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar, dan Uni Emirat Arab (UEA)—memberlakukan sistem kontrak kerja, yang dinamakan Sistem *Kafala*, untuk mengatur buruh migran yang berada di negaranya. Sistem *Kafala*, dikenal juga sebagai sistem sponsor, mengharuskan para buruh migran yang ingin bekerja di negara-negara anggota GCC untuk memiliki sponsor, yang kemudian dapat menjadi majikannya, dari negara tujuan yang akan bertanggung jawab sepenuhnya atas buruh tersebut.⁸

Sistem *Kafala* mulai diberlakukan ketika negara-negara anggota GCC mulai mendatangkan buruh untuk mempercepat proses pembangunan masing-masing negara di akhir era 1960-an. Melalui sistem sponsor tersebut,

⁵ *Ibid.*, hlm. 8.

⁶ *Ibid.*, hlm. 11.

⁷ *Ibid.*, hlm. 4-5.

⁸ “The Kafala: Research on the Impact and Relation of the Sponsorship System to Migrant Labor Bondage in GCC Countries,” *Asia Pacific Mission for Migrants*, September 2014, hlm. 24-25.

buruh migran dirancang untuk mendapat perlindungan dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar dari majikannya yang berperan sebagai sponsor.⁹

UEA, sebagai salah satu negara anggota GCC yang mengimplementasikan Sistem *Kafala*, merupakan negara destinasi favorit buruh migran kelima di dunia.¹⁰ Hal tersebut kemudian membuat proporsi jumlah buruh migran di UEA melebihi jumlah penduduk lokalnya. Pada tahun 2013, persentase total buruh migran yang bekerja di UEA sebesar 83,7% dari total populasinya.¹¹ Angka tersebut mengalami peningkatan hingga pada tahun 2015 persentase total buruh migran di UEA mencapai 88,40% dari total populasi UEA.¹²

Dari data yang dipublikasikan oleh *Federal Competitiveness and Statistics Authority* UEA, 12,8% buruh migran di UEA pada tahun 2008 bekerja di sektor domestik, dengan sebanyak 146.100 di antaranya merupakan buruh migran perempuan.¹³ Indonesia—bersama India, Sri Lanka, Bangladesh, dan Etiopia—merupakan salah satu negara pengirim buruh migran domestik perempuan (BMDP) dengan jumlah yang besar ke UEA.¹⁴

⁹ *Ibid.*

¹⁰ “Remittances Growth to Slow Sharply in 2015, as Europe and Russia Stay Weak; Pick Up Expected Next Year,” *The World Bank*, 13 April 2015, diakses dari <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2015/04/13/remittances-growth-to-slow-sharply-in-2015-as-europe-and-russia-stay-weak-pick-up-expected-next-year> pada tanggal 11 September 2016.

¹¹ “2013 International Migrant Stock: Total,” *United Nations Department of Economic and Social Affairs*, diakses dari <http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimatestotal.shtml> pada tanggal 11 September 2016.

¹² “Global Migration Flows,” *International Organization for Migration*, diakses dari <https://www.iom.int/world-migration> pada tanggal 12 September 2016.

¹³ “Labor Force 2009,” *United Arab Emirates Federal Competitiveness and Statistics Authority*, diunduh dari <http://fcsa.gov.ae/EnglishHome/ReportDetailsEnglish/tabid/121/Default.aspx?ItemId=1850&PTID=104&MenuId=1> pada tanggal 12 September 2016.

¹⁴ ““I Already Bought You” Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates,” *Human Rights Watch*, 2014, hlm. 12.

1.2. Identifikasi Masalah

1.2.1. Deskripsi Masalah

Pada kenyataannya, relasi kuasa dalam hubungan kerja yang terbentuk antara majikan dan BMDP di bawah penerapan Sistem *Kafala* di UEA sangat tidak seimbang. Majikan memiliki kuasa yang jauh lebih besar dibandingkan dengan buruh yang ia pekerjakan. Ketidakseimbangan relasi kuasa tersebut kemudian memicu terjadinya berbagai pelanggaran-pelanggaran dalam pemenuhan hak dan kewajiban antara majikan dan buruh. Kuasa penuh yang dimiliki majikan atas buruh yang ia sponsori dimanfaatkan untuk mengeksploitasi sang buruh, terutama BMDP penata laksana rumah tangga (PLRT) yang umumnya tinggal bersama dengan sang majikan.¹⁵

Asia Pacific Mission for Migrants dalam makalah penelitiannya menjabarkan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan majikan terhadap BMDP, misalnya berupa penahanan paspor BMDP, tidak dibayarkannya upah BMDP, jam kerja BMDP yang panjang dengan minimnya waktu istirahat, tidak memadainya fasilitas tempat tinggal yang diberikan untuk BMDP, hingga kekerasan fisik, psikis, maupun seksual terhadap BMDP. Kekhawatiran majikan akan BMDP yang melarikan diri dari tempat kerjanya disiasati dengan penahanan paspor dan tidak dibayarkannya upah BMDP. Dengan cara sederhana penahanan paspor, BMDP sudah pasti tidak dapat meninggalkan UEA dengan mudah.¹⁶

¹⁵ "The Kafala: Research on the Impact and Relation of the Sponsorship System to Migrant Labor Bondage in GCC Countries," *Op. Cit.*, hlm. 24.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 29.

Pelanggaran-pelanggaran di atas dapat dengan leluasa terjadi dalam penerapan Sistem *Kafala* di UEA. Tanggung jawab negara yang langsung diserahkan sepenuhnya kepada sponsor yang berperan juga sebagai majikan dari BMDP menjadi salah satu pemicu ketidakseimbangan relasi kuasa yang terbentuk.¹⁷ Penentuan tempat tinggal BMDP termasuk ke dalam salah satu tanggung jawab yang diserahkan kepada majikan. Sang majikan pun kemudian menjadi semakin leluasa untuk memanfaatkan tanggung jawab penuhnya atas BMDP yang tinggal bersama dengannya. Lokasi tempat kerja BMDP yang merupakan ranah privat memberikan ruang untuk terjadinya berbagai pelanggaran hak-hak BMDP tanpa terdeteksi oleh pihak luar.¹⁸

Pelanggaran-pelanggaran hak yang terjadi akibat ketidakseimbangan relasi kuasa antara majikan dan BMDP dalam penerapan Sistem *Kafala* di UEA sulit untuk diselesaikan secara hukum karena buruh migran domestik dikecualikan dari aturan tentang perlindungan buruh.¹⁹ Hal lain yang memperburuk kondisi tersebut ialah bahwa tindakan melarikan diri dari majikan merupakan pelanggaran hukum karena berarti sang buruh memutuskan kontrak kerja secara sepihak tanpa seizin majikan. Tindakan tersebut kemudian dapat berujung pada hukuman serta deportasi.²⁰

BMDP asal Indonesia di UEA pun tidak luput sebagai korban dari pelanggaran-pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan oleh majikan

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 27.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 30-31.

¹⁹ ““I Already Bought You” Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates,” *Op. Cit.*, hlm. 15.

²⁰ “The Kafala: Research on the Impact and Relation of the Sponsorship System to Migrant Labor Bondage in GCC Countries,” *Op. Cit.*, hlm. 31.

mereka.²¹ Selanjutnya, istilah BMDP dalam penelitian ini secara spesifik mengacu pada BMDP asal Indonesia yang bekerja sebagai PLRT di UEA. Selama tahun 2014, sebanyak 280 orang buruh migran Indonesia mengadakan permasalahan yang mereka alami di UEA. Beberapa permasalahan yang diadukan berupa gaji yang tidak dibayarkan, tindak kekerasan yang dilakukan oleh majikan, pemotongan gaji, dan pelecehan seksual. Tingginya tingkat pelaporan buruh migran pada tahun 2014 menjadikan UEA menduduki peringkat ketiga negara yang paling banyak diadukan oleh buruh migran asal Indonesia.²²

Peristiwa-peristiwa sedemikian rupa mengundang perhatian berbagai pihak, terutama NGO yang bergerak di bidang hak asasi manusia seperti *Human Rights Watch*. Penyorotan terus-menerus akan pelanggaran-pelanggaran hak asasi manusia terhadap BMDP akhirnya menggerakkan UEA untuk mengamandemen hukumnya tentang BMDP pada Juni 2014. Dalam amandemen tersebut, buruh migran domestik diharuskan mendapat waktu istirahat selama delapan jam dalam sehari serta satu hari libur dalam seminggu. Namun, hal tersebut dinilai masih belum cukup lantaran buruh migran domestik belum mendapatkan perlindungan yang pantas dalam membela hak-hak lainnya yang dilanggar oleh sang majikan.²³

²¹ ““I Already Bought You” Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates,” *Op. Cit.*, hlm 1.

²² *Data Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2014*, BNP2TKI, 2015, hlm. 40, diunduh dari http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data_16-01-2015_020507_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_S.D_31_DESEMBER_2014.pdf pada 22 Oktober 2016.

²³ “United Arab Emirates: Trapped, Exploited, Abused,” *Human Rights Watch*, 22 Oktober 2014, diakses dari <https://www.hrw.org/news/2014/10/22/united-arab-emirates-trapped-exploited-abused> pada 18 Oktober 2016.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Penulis membatasi bahasan masalah dalam segi tempat, fokus analisis, subjek, dan waktu. Dalam segi tempat, dari enam anggota GCC yang menerapkan Sistem *Kafala*, penulis memilih UEA sebagai fokus wilayah bahasan masalah ini. Hal itu dikarenakan UEA merupakan negara dengan proporsi buruh migran yang melebihi proporsi penduduk lokalnya.²⁴

Dalam segi fokus analisis, penulis memfokuskan bahasan pada aspek relasi kuasa (*power relation*) dalam hubungan kerja antara majikan dan buruh tanpa secara detail membahas aspek pertukaran ekonomi (*economic exchange*), di mana kedua hal tersebut merupakan hal dasar dalam hubungan kerja.²⁵

Dalam membahas relasi kuasa tersebut, subjek yang menjadi fokus utama penulis ialah majikan perempuan dan BMDP. Majikan perempuan merupakan penduduk UEA, sedangkan BMDP yang dianalisis hanya yang berasal dari Indonesia. Pemilihan Indonesia berdasarkan alasan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara pengirim BMDP dengan jumlah yang besar ke UEA.²⁶

Dalam segi waktu, penulis membatasi bahasan masalah dari tahun 2013 hingga tahun 2015. Pemilihan rentang waktu ini mengacu pada amandemen hukum tentang buruh migran domestik oleh pemerintah UEA di tahun 2014.²⁷ Penulis melihat bahwa amandemen tersebut menjadi titik awal

²⁴ "The Kafala: Research on the Impact and Relation of the Sponsorship System to Migrant Labor Bondage in GCC Countries," *Op. Cit.*, hlm. 25.

²⁵ Pauline Dibben et al., hlm 2-3.

²⁶ "'I Already Bought You' Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates," *Op. Cit.*, hlm. 12.

²⁷ "United Arab Emirates: Trapped, Exploited, Abused," *Loc. Cit.*

usaha pemerintah UEA untuk memperbaiki kebijakan terkait buruh migran domestik.

1.2.3. Perumusan Masalah

Penelitian yang dilakukan oleh penulis berdasar pada pertanyaan berikut: **“Bagaimana relasi kuasa antara majikan dan buruh migran domestik perempuan dalam Sistem *Kafala* di Uni Emirat Arab tahun 2013-2015 dipandang dengan perspektif feminisme Marxis?”**

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan relasi kuasa antara majikan perempuan dan buruh domestik migran perempuan dalam Sistem *Kafala* di UEA tahun 2013-2015 dengan menggunakan perspektif feminisme Marxis.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi mereka yang berminat untuk mengkaji tentang isu-isu buruh domestik migran, secara spesifik tentang buruh domestik migran perempuan Indonesia di Timur Tengah. Selain itu, fokus penelitian yang terletak pada relasi kuasa antara majikan dan buruh domestik migran perempuan diharapkan dapat memberikan sudut pandang baru tentang isu-isu buruh domestik migran kepada pembaca.

1.4. Kajian Literatur

Terdapat tiga literatur terkait yang penulis pilih setelah melakukan proses pencarian data. Literatur pertama berjudul “*Contract Enslavement of Female Migrant Domestic Workers in Saudi Arabia and the United Arab Emirates*” yang ditulis oleh Romina Halabi pada tahun 2008.²⁸ Dalam literatur tersebut, Halabi mengawali tulisannya dengan sejarah singkat masuknya gelombang buruh migran ke Timur Tengah. Kemudian ia menjelaskan tentang perbudakan yang terjadi pada buruh domestik migran perempuan dan kaitannya dengan Sistem *Kafala* yang diterapkan di Arab Saudi dan UEA, kedua negara yang menjadi fokus tulisannya. Halabi menyatakan bahwa praktik perbudakan buruh domestik migran perempuan yang terjadi di Arab Saudi dan UEA sulit diberantas tanpa adanya tekanan dari dunia internasional.

Selanjutnya, literatur kedua berjudul “*From Breaking the Silence to Breaking the Chain of Social Injustice: Indonesian Women Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates*,” ditulis oleh Sulistyowati Irianto dan Thanh-Dam Truong tahun 2014.²⁹ Irianto dan Truong memaparkan tidak adanya hukum spesifik yang mengatur tentang buruh domestik sebagai salah satu bentuk ketidakadilan berbasis gender serta bagaimana konsekuensi dari situasi tersebut. Tidak adanya kerangka legal tentang buruh domestik migran

²⁸ Romina Halabi, “Contract Enslavement of Female Migrant Domestic Workers in Saudi Arabia and the United Arab Emirates,” *Human Rights & Human Welfare, University of Denver* (2008), diunduh dari <http://www.du.edu/korbel/hrhw/researchdigest/slavery/fmd.pdf> pada tanggal 10 September 2016.

²⁹ Sulistyowati Irianto dan Thanh-Dam Truong, “From Breaking the Silence to Breaking the Chain of Social Injustice: Indonesian Women Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates,” *Migration, Gender, and Social Justice, Hexagon Series on Human and Environmental Security and Peace Vol. 9* (2014) diunduh dari <http://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-642-28012-2> pada tanggal 10 September 2016.

akan mempersulit usaha-usaha perlindungan terhadap para buruh domestik migran.

Literatur ketiga ditulis oleh Bina Fernandez pada tahun 2014 dengan judul “*Essential Yet Invisible: Migrant Domestic Workers in the GCC.*”³⁰ Dalam literatur tersebut, Fernandez memaparkan kaitan Sistem *Kafala* yang diberlakukan negara-negara GCC dengan kekerasan dan eksploitasi yang dihadapi para buruh domestik migran. Selain itu, Fernandez juga menuliskan sikap negara-negara GCC yang enggan untuk meratifikasi konvensi-konvensi internasional tentang buruh domestik migran. Dengan situasi sedemikian rupa, negara-negara GCC pun belum mampu untuk menyelesaikan masalah tersebut pada tingkat nasional.

Setelah menelaah literatur-literatur di atas, penelitian penulis tetap berkaitan dengan Sistem *Kafala* yang diberlakukan negara-negara GCC, namun penulis menyempitkan fokus pada relasi kuasa antara majikan perempuan dan buruh domestik migran perempuan di UEA dengan menggunakan perspektif feminisme Marxis. Penulis berpendapat bahwa penggunaan perspektif feminisme Marxis dapat memberikan sudut pandang baru dalam melihat permasalahan yang dihadapi BMDP, terutama di UEA.

1.5. Kerangka Pemikiran

Terdiri dari berbagai konsep beserta definisinya, kerangka teori (*theoretical framework*) dalam studi Hubungan Internasional (HI) ditujukan

³⁰ Bina Fernandez, “Essential Yet Invisible: Migrant Domestic Workers in the GCC,” *European University Institute and Gulf Research Center*, 2014, diunduh dari http://gulfmigration.eu/media/pubs/exno/GLMM_EN_2014_04.pdf pada tanggal 1 September 2016.

untuk dapat membantu penstudi memahami fenomena-fenomena dalam lingkup global.³¹ Struktur tersebut menyediakan dasar bagi analisis yang dilakukan dalam penelitian beserta metode-metode yang dapat digunakan oleh penulis.³² Struktur yang dibangun dapat dimanfaatkan dalam analisis penelitian berbagai jenis bidang studi, termasuk studi Hubungan Internasional.

Hubungan Internasional merupakan sebuah bidang studi yang mengkaji isu-isu internasional. Perkembangan studi Hubungan Internasional hingga saat ini telah memperluas fokus kajiannya yang tidak lagi hanya seputar hubungan politik antarnegara, namun juga mencakup beberapa di antaranya ialah aktivitas-aktivitas transnasional, hak asasi manusia, gender, juga organisasi-organisasi internasional.³³

Dalam mengkaji hubungan internasional, terdapat beberapa perspektif yang dapat digunakan. Salah satunya yaitu perspektif feminisme, yang penulis gunakan dalam penelitian ini. Ranah politik internasional secara umum didominasi oleh laki-laki.³⁴ Hal itu mempertajam pemisahan perempuan dalam isu-isu hubungan internasional dengan laki-laki, yang dianggap lebih rasional daripada perempuan. Berawal dari situasi tersebut, isu-isu perempuan dan gender dalam ranah hubungan internasional menjadi lebih sulit untuk dipahami dan diselesaikan.³⁵

³¹ Felix Grenier, "Revisiting Theoretical Frameworks and Models in IR," dalam *New Directions: The Future of Canadian (In)Security Studies*, ed. Lori A. Crowe, York University, 2011, hlm. 11.

³² Cynthia Grant dan Azadeh Osanloo, "Understanding, Selecting, and Integrating a Theoretical Framework in Dissertation Research: Creating the Blueprint for Your "House"," dalam *Administrative Issues Journal: Connecting Education, Practice, and Research Vol. 4 Issue 2*, 2014, hlm 12.

³³ Robert Jackson dan Georg Sorensen, *Introduction to International Relations: Theories & Approaches* (Oxford: Oxford University Press, 2010), hlm. 29.

³⁴ Marysia Zalewski, "Feminist International Relations: Making Sense...," dalam *Gender Matters in Global Politics*, ed. Laura J. Shepherd (Abingdon: Routledge, 2010), hlm. 31.

³⁵ Thomas Diez et. al, *Key Concepts in International Relations* (London: Sage, 2011), hlm. 53.

Menghadapi situasi sedemikian rupa, perspektif feminisme menyediakan sudut pandang baru dengan menggunakan lensa gender untuk dapat mengkaji fenomena-fenomena hubungan internasional, terutama berkaitan dengan isu-isu perempuan dan gender.³⁶ Hal itu kemudian menjadikan aktor transnasional beserta transformasinya sebagai fokus feminisme, tidak lagi memandang hubungan antarnegara seperti perspektif Hubungan Internasional lain.³⁷ Lebih lanjut, lensa gender dalam perspektif feminisme juga bermanfaat untuk menganalisis relasi kuasa global yang ada dalam isu-isu hubungan internasional.³⁸

Perspektif feminisme menggolongkan pemikiran-pemikirannya ke dalam beberapa aliran yang lebih spesifik. Dalam menganalisis relasi kuasa antara majikan dan BMDP di UEA, penulis menggunakan pemikiran-pemikiran feminisme Marxis. Menurut pandangan feminisme Marxis, tekanan terhadap perempuan bersumber dari bentukan struktur yang terdapat di lingkungan tempat tinggalnya. Struktur tersebut dapat berupa struktur sosial, ekonomi, maupun politik. Dalam pembahasan selanjutnya, struktur yang dimaksud mengacu pada budaya patriarki serta kapitalisme.³⁹

Friedrich Engels dalam tulisannya yang berjudul *The Origin of the Family, Private Property, and the State*, berargumen bahwa perempuan proletar dan perempuan borjuis mendapatkan tekanan dengan tingkatan yang berbeda. Ia menjelaskan, perempuan proletar cenderung mengalami tekanan

³⁶ Laura Sjoberg dan J. Ann Tickner, "International Relations through Feminist Lenses," dalam *Feminism and International Relations* (Abingdon: Routledge, 2011), hlm. 20.

³⁷ Jacqui True, "Feminism," dalam *Theories of International Relations: Third Edition* (London: Palgrave Macmillan, 2001), hlm. 213.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Rosemarie Tong, *Feminist Thought* (Yogyakarta: Jalasutra, 1998), hlm. 139.

yang lebih sedikit. Hal tersebut memungkinkan untuk terjadi karena banyak perempuan proletar yang bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya sehingga tercapai kesetaraan antara ia dan suaminya.⁴⁰ Dalam penelitian ini, penulis mencoba melihat kecocokan argumen tersebut dengan situasi yang dialami BMDP.

Bagi feminisme Marxis, sifat pekerjaan perempuan ialah bahwa pekerjaan tersebut tidak akan pernah selesai. Sifat tersebut secara tidak langsung membentuk kesadaran melalui eksistensi sosial perempuan. Oleh karena itu, untuk memahami lebih lanjut tentang tekanan terhadap perempuan, hubungan antara status pekerjaan perempuan dan gambaran tentang diri perempuan tersebut perlu dianalisis.⁴¹

Tidak hanya mempercayai bagaimana cara pikir perempuan terbentuk oleh pekerjaannya, feminisme Marxis juga memandang kapitalisme sebagai “suatu sistem hubungan kekuasaan dan juga hubungan pertukaran” yang terbentuk antara majikan dan buruh yang ia pekerjakan.⁴² Adanya hubungan transaksional dalam kapitalisme membentuk hubungan kekuasaan menjadi sesuatu yang cenderung bersifat eksploitatif.⁴³ Situasi sedemikian rupa tidak memberikan opsi bagi buruh yang dipekerjakan oleh sang majikan. Monopoli majikan atas alat produksi yang ia miliki, yang dalam konteks ini buruh, membuat buruh tidak memiliki pilihan lain selain untuk dieksploitasi. Karena jika tidak, ia akan kehilangan mata pencahariannya.⁴⁴

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 153.

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 141.

⁴² *Ibid.*

⁴³ *Ibid.*, hlm. 141-142.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 143.

Dalam feminisme Marxis, alienasi merupakan salah satu konsep penting yang berkaitan dengan pandangan perempuan terhadap dirinya sendiri.

Mengacu pada tulisan Allen Wood dalam buku *Karl Marx*, alienasi ialah

“jika kita mengalami hidup kita sebagai sesuatu yang tidak bermakna, atau menganggap diri kita sendiri tidak berarti, atau kita tidak mampu mempertahankan rasa bermakna dan rasa penghargaan terhadap diri kita sendiri kecuali dengan bantuan ilusi mengenai diri kita atau kondisi kita.”⁴⁵

Alienasi dapat terbentuk dalam kapitalisme melalui pemisahan-pemisahan kelas yang ada. Perempuan, sebagai salah satu kelas yang mendapatkan tekanan, cenderung merasa dirinya sebagai apa yang disebut dengan “Layan” dan tidak dapat melihat Dirinya sendiri.⁴⁶ Konsep tersebut lebih lanjut akan digunakan untuk menganalisis tekanan-tekanan yang dialami baik oleh majikan maupun BMDP.

Dalam hubungan antara majikan dan buruh, Marx menyatakan bahwa aksi-aksi tertentu seperti kekerasan dan pelecehan dibenarkan oleh majikan demi memenuhi kepentingannya untuk mendapatkan keuntungan lebih dari sang buruh dengan upah rendah. Kepentingan sang majikan tersebut tergantung pada pekerjaan sang buruh.⁴⁷ Misal buruh yang dimaksud merupakan buruh domestik sebagai PLRT, majikan akan membenarkan hal-hal seperti ancaman, kekerasan fisik, hingga pelecehan seksual untuk memaksa sang buruh bekerja lebih dari semestinya tanpa tambahan upah.

Di samping menggunakan perspektif feminisme Marxis dalam menganalisis relasi kuasa antara majikan dan BMDP di UEA, penulis juga

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 146.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 146-147.

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 148.

menggunakan beberapa konsep pendukung. Konsep yang pertama ialah kuasa. Secara umum, kuasa dijelaskan sebagai “*the ability to impose one’s will on others, even if those others resist in some way.*”⁴⁸ Lebih lanjut mengenai kuasa, Marx menyatakan bahwa kuasa berkaitan erat dengan kelas-kelas yang ada, di mana kemudian kuasa menjelaskan adanya dominasi dan subordinasi kelas yang satu atas kelas yang lain.⁴⁹

Perbedaan besar kuasa yang dimiliki majikan dan buruh kemudian dilihat dengan menggunakan *power distance*, atau jarak kuasa, yang merupakan salah satu dari empat dimensi budaya nasional yang dipaparkan Hofstede. Jarak kuasa membicarakan tentang ketidaksetaraan di antara masyarakat dalam hal kuasa dan kekayaan, di mana kemudian ketidaksetaraan tersebut lebih lanjut membentuk sebuah hierarki.⁵⁰

Indikator jarak kuasa sendiri terbagi ke dalam jarak kuasa rendah dan jarak kuasa tinggi. Dalam konteks buruh dan majikan, jarak kuasa tinggi ditunjukkan dengan komunikasi yang didominasi jalur *top-down* sehingga sulit bagi buruh untuk menyuarakan pendapatnya, kuasa tak terbatas yang dimiliki majikan, serta sikap patuh buruh terhadap majikannya.⁵¹ Relasi kuasa yang terbentuk antara majikan dan BMDP selanjutnya akan

⁴⁸ Geoff Hogbin, “*Power in Employment Relationships: Is There an Imbalance?*,” New Zealand Business Roundtable, 2006, hlm. 11.

⁴⁹ Ashley Crossman, “Power,” ThoughtCo., 15 April 2016, diakses dari <https://www.thoughtco.com/power-p2-3026460> pada 30 Juli 2017.

⁵⁰ Geert Hofstede, “The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories,” *Journal of International Business Studies*, Fall 1983, hlm. 81.

⁵¹ Apoorva Ghosh, “Power Distance in Organizational Contexts – A Review of Collectivist Cultures,” *The Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 46, No. 1, July 2011, hlm. 89-90.

digolongkan apakah termasuk ke dalam relasi kuasa dengan jarak kuasa yang tinggi atau rendah.

Konsep kedua yang digunakan oleh penulis yaitu buruh migran. Buruh migran didefinisikan oleh ILO sebagai seseorang yang mendapatkan upah dari pekerjaan yang ia lakukan di negara lain yang bukan merupakan negara asal kewarganegaraannya, tanpa memandang kapan pekerjaan itu ia lakukan.⁵² Jenis pekerjaan yang dilakukan buruh migran pun beragam, salah satunya yaitu pekerjaan sektor domestik seperti PLRT.⁵³

Buruh migran, terutama dalam sektor domestik, sangat rentan akan eksploitasi dan pelanggaran terhadap hak-hak asasi manusianya.⁵⁴ Oleh karena itu, konsep yang selanjutnya digunakan oleh penulis ialah konsep eksploitasi dan hak asasi manusia. Eksploitasi didefinisikan sebagai pemanfaatan satu pihak oleh pihak lainnya secara tidak adil demi keuntungan yang ingin diperoleh oleh pihak pertama.⁵⁵ Eksploitasi terhadap buruh erat kaitannya dengan kerja paksa, yang mana menurut *Forced Labour Convention 1930 (No. 29)* merupakan segala bentuk pekerjaan yang dipaksakan kepada buruh secara sepihak di bawah ancaman.⁵⁶ Dalam prosesnya, eksploitasi terhadap buruh bersinggungan dengan pelanggaran

⁵² *The International Convention on Migrant Workers and Its Committee*, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2005, hlm. 4.

⁵³ "Migrant Domestic Workers," *International Labour Organization*, diakses dari <http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/migrant-domestic-workers/lang--en/index.htm> pada tanggal 18 Oktober 2016.

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ "Exploitation," *Cambridge Dictionary*, diakses dari <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/exploitation> pada 27 September 2016.

⁵⁶ "International Labour Standards on Forced Labour," *International Labour Organization*, diakses dari <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang--en/index.htm> pada 18 Oktober 2016.

hak asasi manusia. Tercantum dalam *Universal Declaration of Human Rights*, hak asasi manusia ialah seperangkat hak yang melekat pada manusia sejak ia lahir, di mana seseorang terlahir setara dan bebas, dan hak tersebut tidak boleh dibeda-bedakan dalam aspek apapun.⁵⁷ Penulis berpendapat bahwa eksploitasi membuat buruh, yang seharusnya memiliki hak untuk setara dan bebas, menjadi tidak berdaya dengan ‘pemerasan’ tenaga dan kemampuan berpikirnya untuk kepentingan satu pihak yang tidak peduli dan memperhatikan hak-hak dasar para buruh yang sudah semestinya dipenuhi.

Untuk meminimalisasi terjadinya eksploitasi dan pelanggaran HAM buruh, perlu dibentuk sebuah rezim sebagai regulasi hal-hal yang berkaitan dengan buruh. Konsep rezim internasional, oleh Stephen Krasner diartikan sebagai “seperangkat prinsip, norma, aturan, dan proses pengambilan keputusan yang implisit maupun eksplisit dalam ranah hubungan internasional.”⁵⁸ Sebagai bentuk tata kelola global, rezim internasional dapat dibentuk melalui kerjasama dalam berbagai tingkatan, mulai dari bilateral, multilateral, regional, hingga global.⁵⁹

Organisasi internasional merupakan salah satu institusi yang berperan aktif dalam membentuk rezim internasional. Menurut Selznick, organisasi internasional ialah “*a formal system of rules and objectives, a rationalized administrative instrument.*”⁶⁰ Melalui definisi Selznick tersebut, dapat

⁵⁷ “The Universal Declaration of Human Rights,” *United Nations*, diakses dari <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> pada 27 September 2016.

⁵⁸ Thomas Diez et. al, *Key Concepts in International Relations*, *Op.Cit.*, hlm. 114.

⁵⁹ Martin Griffiths dan Terry O’Callaghan, *International Relations: The Key Concepts* (London: Routledge, 2002), hlm. 272.

⁶⁰ Clive Archer, *International Organizations* (London: Routledge, 2001), hlm. 2.

disimpulkan bahwa organisasi internasional merupakan sebuah badan atau institusi formal, di mana seperti institusi pada umumnya, memiliki seperangkat peraturan serta tujuan tertentu sesuai bidang keahlian institusi tersebut. Dalam konteks wilayah cakupannya, keanggotaan organisasi internasional dapat dibedakan menjadi dua, salah satunya secara regional. Organisasi internasional regional secara geografis melingkupi satu wilayah tertentu, di mana pada umumnya negara-negara anggota memiliki latar belakang yang serupa dalam banyak aspek.⁶¹

Organisasi internasional regional berkaitan erat dengan konsep regionalisme, yang mengacu pada kerjasama antar negara-negara dalam berbagai bidang dalam cakupan geografis tertentu. Berangkat dari kesamaan latar belakang antar negara yang terlibat, kerjasama dalam bidang politik pun menjadi sesuatu yang mungkin untuk dilakukan. Sebagai contoh, pembentukan rezim internasional dalam bidang tertentu untuk diaplikasikan oleh negara-negara anggota organisasi internasional regional tersebut.⁶² Pemaparan tentang organisasi internasional di atas menjelaskan tentang asal-usul Sistem *Kafala*, yang merupakan salah satu bahan analisis penulis, sebagai produk dari GCC, organisasi regional negara-negara Teluk Persia.

Dalam penelitian ini, penulis bermaksud untuk menganalisis relasi kuasa yang terbentuk antara majikan dan BMDP di UEA dengan menggunakan teori-teori yang terdapat di dalam perspektif feminisme Marxis yang telah dijabarkan di atas. Konsep-konsep seperti eksploitasi dan hak asasi manusia

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 45.

⁶² Martin Griffiths dan Terry O'Callaghan, *Op. Cit.*, hlm. 273.

ditujukan untuk dapat mendukung analisis penulis. Sistem *Kafala* yang diterapkan di UEA juga memberikan implikasi terhadap relasi kuasa yang terbentuk.

1.6. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

1.6.1. Metode Penelitian

Untuk menjawab pertanyaan penelitian, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yang dalam ilmu HI ditujukan untuk memahami fenomena serta proses-proses sosial yang membentuk hubungan internasional.⁶³ Proses tersebut dilakukan penulis melalui analisis teks, dokumen, wawancara, serta data terkait lain yang tersedia.⁶⁴

1.6.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian dengan jenis deskriptif ini, penulis menggunakan data berupa buku, artikel, jurnal, hasil wawancara, dan dokumen pendukung lainnya, baik dalam bentuk fisik maupun digital yang diperoleh dari situs web. Di samping itu, penulis mengutamakan penggunaan data yang dipublikasikan baik oleh pemerintah, organisasi internasional, NGOs, atau lembaga-lembaga penelitian untuk mendukung validitas penelitian ini.

Penulis melakukan wawancara dengan lima orang purna BMDP di Purwokerto, Jawa Tengah. Kelima orang tersebut ialah sebagai berikut :

⁶³ Umar Suryadi Bakry, *Metode Penelitian Hubungan Internasional*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), hlm. 62 & 64.

⁶⁴ "Research Methods and Writing Research Proposals," Cairo University, diakses dari http://www.pathways.cu.edu.eg/subpages/training_courses/Research%20Methods%208/Chapter4.htm pada 19 Oktober 2016.

Tabel 1 : Identitas Narasumber

Nama (disamarkan)	Usia	Emirat
Dayu	45 tahun	Abu Dhabi
Sari	45 tahun	Dubai
Diana	51 tahun	Dubai
Tamimah	51 tahun	Dubai
Wuri	39 tahun	Dubai

1.7. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini dibagi oleh penulis ke dalam lima bab. Bab I yang merupakan garis besar penelitian terdiri atas latar belakang masalah; identifikasi masalah dengan deskripsi, pembatasan, dan perumusan masalah di dalamnya; tujuan dan kegunaan penelitian; kajian literatur-literatur terdahulu; kerangka pemikiran; metode penelitian, jenis penelitian, dan teknik pengumpulan data; sistematika pembahasan; serta lini masa penelitian ini.

Kemudian, Bab II berisikan pembahasan mengenai sistem *Kafala* beserta penerapannya di UEA.

Selanjutnya, dalam Bab III penulis membahas tentang hubungan kerja antara BMDP dan majikan di UEA.

Pada Bab IV, penulis menganalisis relasi kuasa antara majikan dan BMDP di UEA yang dipengaruhi oleh penerapan sistem *Kafala*. Relasi kuasa tersebut akan dianalisis menggunakan perspektif feminisme Marxis yang didukung oleh konsep-konsep lain yang berkaitan dalam pembahasan masalah ini. Konsep-konsep tersebut ialah konsep kuasa dan relasi kuasa,

eksploitasi, hak asasi manusia, rezim internasional, organisasi internasional, dan regionalisme. Perspektif feminisme Marxis membantu untuk melihat latar belakang apa saja yang dapat membentuk relasi kuasa yang terbentuk di antara majikan dan BMDP. Relasi kuasa tersebut kemudian dipengaruhi oleh sistem *Kafala* yang diterapkan di UEA.

Penelitian ini diakhiri oleh kesimpulan yang disusun di dalam Bab V.

1.8. Lini Masa Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis mengacu pada lini masa berikut :

Tabel 2 : Lini Masa Penelitian

Agenda	Bulan						
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
Revisi Bab I							
Bab II							
Bab III							
Bab IV							
Wawancara							
Bab V							
<i>Proofreading</i> dan Revisi Akhir							
Pengajuan Draf Skripsi							
Sidang Skripsi							