

BAB II

GAMBARAN UMUM HUBUNGAN INDONESIA DENGAN ARAB SAUDI SERTA ISU TENAGA KERJA PEREMPUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan gambaran umum hubungan Indonesia dengan Arab Saudi serta peristiwa migrasi tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi sebagai landasan untuk pembahasan di bab selanjutnya. Pembahasan diawali dengan penjelasan mengenai dinamika hubungan bilateral Indonesia dan Arab Saudi yang mencakup hubungan kedua negara di berbagai bidang. Dilanjutkan dengan membahas pola migrasi tenaga kerja perempuan Indonesia ke Arab Saudi yang mencakup karakteristik serta sektor penempatan tenaga kerja. Selanjutnya, akan dipaparkan bagaimana tata kelola atau sistem ketenagakerjaan yang mana sangat berpengaruh dengan keberadaan pekerja migran.

2.1. Kondisi Sosial dan Geografis Arab Saudi

Pada awalnya pemerintahan Arab Saudi berada di kawasan tengah Jazira Arab pada pertengahan abad ke-18 tepatnya sekitar tahun 1750. Pada masa itu Muhammad bin Sa'ud menjalin kerja sama dengan Muhammad bin Abdul Wahhab dalam upaya pengembangan ajaran Islam. Perjuangan ini kemudian diteruskan oleh Abdul Aziz Al Sa'ud yang berhasil mempersatukan wilayah Hijaz yang sebelumnya berada di bawah kekuasaan Syarif Husain (Rahmadhani et al., 2023).

Proses ekspansi kekuasaan Abdul Aziz dimulai pada tahun 1902 ketika ia berhasil merebut wilayah Riyadh dari dinasti Al-Rashid. Setelah itu kedudukannya terus berlanjut dengan dikuasainya Al-Ahsa serta kawasan Najd dalam rentang waktu antara 1913 hingga 1926. Puncak dari peristiwa tersebut berada pada tanggal 8 Januari, dimana Abdul Aziz resmi diakui sebagai penguasa wilayah Najd (Rahmadhani et al., 2023).

Perjalanan bersejarah selanjutnya yaitu terjadi pada tanggal 20 Mei 1975 dimana Inggris yang pada akhirnya mengakui kedaulatan Arab Saudi dengan adanya perjanjian Jeddah atau *Treaty of Jeddah*. Dilanjutkan pada tanggal 23 September 1932 yang mana Abdul Aziz ibn Abdurrahman al-Sa'ud yang juga dikenal sebagai Ibnu Sa'ud secara resmi memproklamasikan kemerdekaannya. Maka dari itu terbentuklah Kerajaan Arab Saudi atau dalam bahasa Arab disebut *al-Mamlakah al-'Arabiyah al-Su'udiyah*. Proklamasi ini juga menandai penyatuan beberapa wilayah yaitu Hijaz, Asir, Najd, dan Riyadh menjadi satu cakupan yang dipimpin oleh Abdul Aziz sebagai raja pertamanya. Adapun nama "Saudi" sendiri yang menjadi bagian dari nama kerajaan tersebut diambil dari nama keluarga Al-Sa'ud (Haif, 2015).

Arab Saudi merupakan sebuah negara di kawasan Timur Tengah yang menganut sistem pemerintahan monarki yang berlandaskan kepada syariat Islam sebagai dasar hukum negaranya. Raja memiliki kekuasaan tertinggi dalam menjalankan peran sebagai kepala negara dan perdana menteri serta memimpin angkatan bersenjata. Lebih lanjut dalam keberlangsungan pemerintahan, raja juga

menunjuk putra mahkota yang tugasnya sebagai wakil perdana menteri bersamaan dengan fungsinya sebagai pewaris tahta.

Berbeda dengan Indonesia dimana sistem politik Arab Saudi tidak memiliki partai politik sebagai salah satu pemegang kekuasaan karena seluruh kekuasaan berpusat kepada keluarga kerajaan Al-Saud. Saat ini pemerintahan Arab Saudi dipimpin oleh Raja Salman bin Abdulaziz Al-Saud yang merupakan raja ke-7 yang dikenal sebagai penjaga dua kota suci. Di bawahnya, posisi putra mahkota dijabat oleh Mohammed bin Salman Al Saud yang dimana posisinya saat ini juga menjadi perdana menteri serta pemimpin *de facto* dalam keberlangsungan pemerintahan (Gritten, 2022).

Dalam aspek agama, Islam merupakan agama yang dianut oleh mayoritas penduduk Arab Saudi dengan bentuk resmi keagamaan negara yang mengikuti mazhab Hanbali aliran Sunni dalam versi Salafi. Sebagian kecil populasinya, yaitu sekitar 10-15 persen merupakan penganut dari aliran Islam Syiah. Adapun penganut agama lain seperti Kristen dan Hindu pada umumnya bukan warga yang menetap atau warga negara Arab Saudi dan berasal dari berbagai negara seperti India (Rahmadhani et al., 2023).

Sebagai negara yang menganut Islam sebagai hukum dan dasar negara, Arab Saudi tidak memberikan perlindungan terhadap hak-hak minoritas dalam aspek kebebasan beragama. Penyebaran agama selain Islam secara tegas dan jelas dilarang oleh negara. Bahkan tindakan perpindahan agama dari Islam ke agama diluar Islam itu sendiri dikategorikan sebagai kemurtadan yang dapat dijatuhi hukuman mati (Rahmadhani et al., 2023).



Gambar 2.1 Peta Geografis Arab Saudi
 Sumber : Geografi.org, 2025

Negara ini memiliki wilayah yang sangat luas, yakni sekitar 2.150.000 km² dimana luasnya hampir menempati seluruh wilayah Jazira Arab (Hamdani, 2019). Secara demografis, jumlah penduduk yang menempati wilayah Arab tercatat mencapai sekitar 34.566.328 jiwa. Sementara, dari letak geografisnya Arab Saudi berbatasan langsung dengan beberapa negara yaitu Yordania, Irak, dan Kuwait di utara, Oman dan Yaman di wilayah selatan, timur dengan teluk persia, Uni Emirat Arab, Bahrain, dan Qatar, serta wilayah barat dengan Teluk Aqabah Laut Merah.

Keunggulan Arab Saudi tidak hanya terletak pada luasnya wilayah yang dimiliki namun juga pada perannya yang sangat berpengaruh di mata internasional. Negara tersebut salah satu produsen minyak terbesar kedua di

dunia sekaligus penjaga dua kota suci Islam yaitu Makkah dan Madinah yang merupakan daya tarik unggulan yang dimiliki. Karena keunggulan itulah yang menjadikan Arab Saudi sebagai salah satu mitra penting bagi mayoritas negara muslim, salah satunya yaitu Indonesia.

2.2. Hubungan Bilateral Arab Saudi dengan Indonesia

Hubungan diplomatik antara Indonesia dengan Arab Saudi secara resmi tercatat pada tanggal 21 November 1947 atau dalam kalender Islam pada 8 Muharram 1367 H. Pada saat itu Arab Saudi secara formal mengakui kemerdekaan Indonesia dibersamai dengan kesepakatan kedua negara untuk menjalin hubungan diplomatik. Maka dari itu pada tahun 1948 Indonesia mendirikan perwakilan resminya di Jeddah yang menunjukkan awal dari keberlangsungan hubungan bilateral antara Indonesia dan Arab Saudi. Selain itu, Indonesia juga memperluas koneksi diplomatiknya di kawasan Timur Tengah lainnya seperti membuka perwakilan Indonesia di Kairo dan Mesir pada 7 Agustus 1949 (Fauzi, 2017).

Lebih lanjut lagi, perkembangan hubungan bilateral Indonesia dan Arab Saudi semakin diperkuat dengan dibukanya Kedutaan Besar Arab Saudi di Jakarta pada tahun 1955. Dilanjutkan dengan Indonesia yang meresmikan Kedutaan Besar Republik Indonesia di Arab Saudi pada tahun 1964 yang berlokasi di Jeddah. Seiring dengan perubahan kebijakan internal Arab Saudi yang pada akhirnya menetapkan Riyadh menjadi pusat diplomatik, pada akhirnya Indonesia memindahkan KBRI dari Jeddah ke Riyadh pada tanggal 29 September 1985. Hal

tersebut merupakan salah satu bentuk penyesuaian terhadap kebijakan pemerintahan Arab Saudi. Setelah dilakukannya pemindahan, perwakilan Indonesia di Jeddah kemudian beralih fungsi menjadi Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) (Fauzi, 2017, 1202).

Kedekatan hubungan bilateral Indonesia dan Arab Saudi seperti yang kita ketahui sangat melekat dengan aspek keagamaan khususnya melalui penyelenggaraan ibadah haji dan umrah. Sebagian besar pemasukan Arab Saudi dari sektor ini berasal dari jamaah internasional di mana jamaah Indonesia menjadi salah satu kontributor terbesar dengan pendapatan 940 juta USD. Selain itu keberadaan jamaah Indonesia juga mendorong pertumbuhan sektor jasa dan bisnis lokal Arab Saudi sehingga berkontribusi pada peningkatan pendapatan nasional dan penciptaan lapangan kerja. Bagi Indonesia sendiri sektor tersebut juga memberikan manfaat ekonomi yang signifikan dimana total pendapatan bersih dari umrah dan haji mencapai Rp. 1,4 triliun dan diperkirakan terus bertambah. Indonesia juga mewajibkan penggunaan produk Indonesia bagi para jamaah yang dimana hal tersebut juga mendorong pendapatan dalam negeri (Saripudin & Juned, 2024).

Seiring dengan berjalannya waktu, hubungan bilateral kedua negara dapat diamati mengalami perkembangan yang signifikan dimana sektor keagamaan bukan merupakan satu satunya fokus Indonesia. Sektor ekonomi salah satunya dimana dikatakan bahwa nilai perdagangan bilateral beberapa tahun terakhir mencapai \$31.5 miliar USD. Salah satu fokus utama kerja sama ekonomi tersebut adalah sektor energi yang mencakup pasokan minyak mentah serta pengembangan

industri petrokimia. Kerja sama ini disesuaikan dengan tujuan kedua negara yaitu hilirisasi energi untuk meningkatkan nilai tambah sumber daya serta pemasukan negara. Untuk energi terbarukan sendiri, keduanya berpartisipasi aktif dalam melakukan transfer teknologi serta upaya peningkatan kapasitas dan penelitian kolaboratif yang lebih ramah terhadap lingkungan (Riyadh Daily, 2025).

Komitmen kedua negara dalam memperdalam integrasi ekonomi terlihat dari intensitas dialog bilateral serta kunjungan kenegaraan yang cukup sering dilakukan. Salah satu contohnya adalah pada tahun 2025, Indonesia secara berkala melakukan negosiasi Perjanjian Perdagangan Bebas antara negara-negara Dewan Kerjasama Teluk (GCC) yang dianggotai oleh Arab Saudi. Keseriusan kedua negara dalam memperkuat hubungan ekonomi ini dibuktikan dengan penandatanganan sejumlah nota kesepahaman (MOU) di sektor swasta yang mencapai 27 miliar USD, yang difokuskan pada pengembangan industri energi terbarukan, petrokimia, dan sektor penerbangan. Kolaborasi ini bukan hanya sekadar transaksi bisnis, melainkan strategi jangka panjang untuk menciptakan ekosistem investasi yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak (Riyadh Daily, 2025).

Perlindungan pekerja migran Indonesia merupakan aspek krusial dalam hubungan bilateral Indonesia dan Arab Saudi, mengingat Arab Saudi menjadi salah satu destinasi utama bagi tenaga kerja Indonesia. Dalam dinamika ini Indonesia berperan sebagai negara pengirim dan Arab Saudi sebagai negara penerima, sehingga kedua negara memikul tanggung jawab bersama untuk menjamin hak dan perlindungan para pekerja migran. Komitmen kerja sama

tersebut diwujudkan melalui penandatanganan *Memorandum of Understanding* tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Sektor Domestik pada 19 Februari 2014. Saat ini, pembahasan kesepakatan baru untuk PMI di sektor domestik tengah berlangsung, termasuk fokus khusus pada perlindungan pekerja perempuan. Upaya-upaya ini mencerminkan pemanfaatan konektivitas antar negara dalam mengatasi permasalahan secara komprehensif dan terstruktur (KEMENKO PMK, 2025)

2.3. Migrasi Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi

Awal mula dari hubungan Arab dengan kepulauan Indonesia memang sudah berlangsung sejak masa pra-kolonial Eropa melalui jalur maritim di wilayah perairan Samudra Hindia. Dari interaksi tersebut terbentuk percampuran budaya dan tradisi yang pada akhirnya menghasilkan peradaban Islam di Indonesia. Pada masa itu, para pedagang dan masyarakat Arab, khususnya kelompok Hadrami dari Yaman Selatan melakukan perjalanan ke wilayah Asia Tenggara untuk berdagang, menetap, serta menyebarkan Islam (dakwah). Tidak hanya menjadi sarana penyebaran Islam, kedatangan mereka juga membuka akses masyarakat Asia Tenggara terhadap produk-produk tekstil, keramik, dan batu mulia, sekaligus juga memperkenalkan berbagai elemen budaya Arab lainnya. Oleh karena itu, pengaruh Timur Tengah terhadap perkembangan sosial maupun ekonomi yaitu ekspor dan impor sangat penting dan berkelanjutan sampai dengan saat ini (Al Qurtuby & Aldamer, 2018).

Sebaliknya, migrasi masyarakat Indonesia ke wilayah Arab juga sudah terjadi sejak periode awal Islamisasi walaupun skala migrasi yang terjadi masih tergolong kecil. Perpindahan ini didorong oleh beberapa faktor mulai dari kekerasan politik, pergerakan ekonomi yang buruk, kurangnya lapangan pekerjaan, serta konflik internal lainnya. Daya tarik negara ini juga berada pada keberadaan dari kota suci Mekkah dan Madinah serta kesempatan pendidikan Islam dan prospek ekonomi yang lebih menjanjikan. Maka dalam aspek ini dapat kita simpulkan bahwa migrasi yang terjadi antara Indonesia dan Arab melibatkan berbagai alasan dan latar belakang yang mendorong perpindahan penduduk dari kedua belah pihak (Al Qurtuby & Aldamer, 2018).

Mengacu pada pandangan Diederich (2004), hubungan antara Indonesia dan Arab pada periode sebelum Perang Dunia II terjadi lebih didominasi oleh aktivitas religius serta intelektual. Perjalanan ke tanah suci merupakan motivasi utama dengan data yang menunjukkan pada tahun 1880-an, lebih dari 15 persen jamaah haji yang menuju Mekkah dan Madinah berasal dari Indonesia. Banyak masyarakat Indonesia yang berangkat dengan tujuan memperdalam pemahaman agama Islam di pusat-pusat pembelajaran di Hijaz. Sebagian dari mereka tidak hanya berkunjung tetapi juga memilih untuk menetap sebagai mukimin, mendirikan halaqah dan ribat untuk menyebarkan ilmu pengetahuan agama. Para mukimin ini kemudian berkembang menjadi ulama dan cendekiawan berpengaruh yang memainkan peran signifikan dalam perkembangan Islam di Indonesia dengan mengadopsi keilmuan yang berkembang di Arab pada periode tersebut (Diederich, 2004).

Setelah Perang Dunia II terjadi dan Indonesia memperoleh kemerdekaan, pola migrasi masyarakat Indonesia mengalami pergeseran yang cukup signifikan. Jika pada periode sebelumnya mobilitas lebih didominasi oleh tujuan religius dan pendidikan, namun sejak tahun 1970-an orientasi migrasi mulai bergeser ke arah ekonomi dan penempatan tenaga kerja khususnya ke Arab Saudi dan Malaysia (Tirtosudarmo & Mulyani, 2013, 55). Pada awalnya penempatan tenaga kerja ke luar negeri belum melibatkan pemerintah secara resmi dan dilakukan secara individual atau melalui hubungan kekerabatan hingga akhir 1960-an. Pola migrasi tersebut masih bersifat tradisional dan belum dirumuskan secara formal dalam kebijakan negara.

Keterlibatan pemerintah secara resmi dalam penempatan tenaga kerja ke luar negeri dimulai pada tahun 1970 melalui diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1970 tentang Program Antar Kerja Antar negara (AKAN). Regulasi ini menjadi titik awal institusionalisasi pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri sekaligus menandai masuknya negara dalam tata kelola migrasi tenaga kerja. Sejak saat itu, pihak swasta turut dilibatkan dalam proses rekrutmen dan penempatan yang pada satu sisi memperluas akses kesempatan kerja. Sebagai bagian dari penguatan tata kelola tersebut, pemerintah kemudian membentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) melalui Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004. Lembaga ini selanjutnya bertransformasi menjadi Kementerian Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (KP2MI) pada tahun 2024 lalu (KP2MI, 2020).

Salah satu faktor penting yang mendorong terjadinya lonjakan migrasi tenaga kerja internasional ke negara-negara Timur Tengah termasuk Arab Saudi adalah perang antara Israel dengan Mesir dan Suriah pada tahun 1973. Perang ini memicu negara-negara penghasil minyak tersebut mengurangi produksi dan embargo sebagai strategi politik dan ekonomi mereka terhadap negara sekutu Israel seperti Amerika Serikat dan negara Barat lainnya. Kebijakan tersebut menyebabkan harga minyak dunia melonjak hingga empat kali lipat dari harga normal, sehingga pendapatan negara produsen minyak tersebut naik secara drastis. Lonjakan pendapatan ini pada akhirnya mendorong ekspansi pembangunan infrastruktur, industrialisasi, dan modernisasi ekonomi di negara teluk. Maka dari itu, permintaan terhadap tenaga kerja asing meningkat secara signifikan karena kuantitas tenaga kerja lokal yang belum dapat memenuhi kebutuhan pembangunan yang masif tersebut (Fargues, 2011).

Lebih jauh lagi, kenaikan pendapatan tersebut menciptakan ledakan migrasi tenaga kerja internasional, dimana populasi pekerja asing dalam beberapa lingkungan kerja melebihi jumlah tenaga kerja lokal maupun pekerja dari negara Arab lainnya. Negara-negara teluk kemudian menjadi magnet bagi pekerja migran salah satunya adalah pekerja migran dari Asia yang dilihat mendominasi. Pekerja Asia dipandang sebagai tenaga kerja yang fleksibel, mudah diatur, dan bersedia menerima kondisi kerja di wilayah tersebut dibandingkan pekerja dari kawasan Arab sendiri (Fargues, 2011).

Indonesia juga terpapar langsung oleh dinamika ekonomi politik di kawasan Timur Tengah saat masa ledakan minyak yang tercermin dari meningkatnya arus migrasi tenaga kerja ke Arab Saudi. Pada periode 1974–1979, jumlah migran Indonesia ke Arab Saudi tercatat sebanyak 3.817 orang dan periode 1979–1984 dengan mencapai 55.976 orang serta terus bertambah pada tahun berikutnya. Pada masa tersebut, perwakilan diplomatik Indonesia di Arab Saudi menyatakan optimisme terhadap peluang lapangan pekerjaan di luar negeri. Migrasi dipandang sebagai solusi untuk mengurangi pengangguran domestik sekaligus sebagai sumber devisa negara melalui pemasukan uang yang dikirimkan oleh para pekerja migran (Silvey, 2004, 250).

Lonjakan ini menunjukkan bahwa Indonesia semakin terintegrasi dalam pasar tenaga kerja global Timur Tengah sebagai negara pengirim tenaga kerja. Lebih lanjut, Amjad (1996) mencatat bahwa sekitar dua pertiga dari total migran Indonesia pada periode tersebut merupakan perempuan, dan lebih dari 80 persen di antaranya bekerja di sektor domestik sebagai pembantu rumah tangga. Data ini mengindikasikan bahwa sejak awal periode migrasi modern, perempuan telah menjadi kelompok dominan dalam arus migrasi tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi (Amjad, 1996).

No.	Negara Penempatan	Tahun					Jumlah
		2021	2022	2023	2024	2025	
1	Arab Saudi	747	4.676	6.290	7.759	8.308	27.780
2	Uni Emirat Arab	437	548	976	1.244	1.439	4.644
3	Kuwait	10	718	427	640	762	2.557

Gambar 2.2 Data Penempatan Migran di Kawasan Timur Tengah
 Sumber : Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, 2025

Data tersebut (Gambar 2.2) menunjukkan jumlah penempatan WNI ke daerah Timur Tengah dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Dapat dilihat bahwa sampai sekarang Arab Saudi masih menjadi destinasi utama pekerja migran Indonesia di kawasan Timur tengah pada periode 2021-2025 dengan jumlah penempatan yang jauh lebih tinggi dibandingkan Uni Emirat Arab dan Kuwait. Memang pada tahun 2021 terjadi penurunan jumlah penempatan WNI ke seluruh wilayah Timur Tengah yang diakibatkan oleh terjadinya pandemi COVID-19. Pada periode tersebut, berbagai negara tujuan menerapkan pembatasan perjalanan lintas negara serta kebijakan penghentian sementara penempatan pekerja migran asing, yang secara signifikan mengakibatkan penurunan tajam dalam arus migrasi tenaga kerja Indonesia (Noveria & Romdiati, 2022). Namun seiring dengan pengurangan pembatasan mobilitas internasional dan pemulihan ekonomi pasca-pandemi, penempatan pekerja migran Indonesia kembali menunjukkan peningkatan secara bertahap pada tahun 2022.

2.4. Isu Tenaga Kerja Perempuan di Arab Saudi

Apabila kita lihat secara global, dominasi perempuan dalam arus migrasi tenaga kerja merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor struktural dan individual. Faktor-faktor tersebut meliputi kemiskinan, pengangguran, keterbatasan akses terhadap pekerjaan formal, hambatan sosial-budaya dan ketimpangan gender, serta dorongan untuk menjamin keberlangsungan ekonomi keluarga. Migrasi perempuan dapat dipahami sebagai strategi dan upaya untuk mengatasi kerentanan ekonomi dan keterbatasan peluang di negara asal (Prastiwi, 2023).

Fenomena tersebut dapat dikatakan sebagai feminisasi migrasi, yaitu meningkatnya dominasi perempuan dalam arus migrasi akibat kerentanan ekonomi dan kemiskinan. Feminisasi migrasi merupakan upaya atau strategi untuk mengatasi peningkatan kemiskinan yang terjadi di tempat asal mereka. Fenomena ini tidak hanya terjadi di Indonesia saja, tetapi juga banyak melibatkan negara-negara berkembang lainnya seperti Afrika Sub-Sahara dimana terjadi ketidakstabilan ekonomi di negara tersebut (Prastiwi, 2023).

Di Indonesia sendiri, proses migrasi perempuan sering kali tidak diiringi dengan tingkat pendidikan, keterampilan, dan kemampuan yang kompeten sehingga membatasi pilihan pekerjaan yang dapat diakses di negara tujuan (Prastiwi, 2023). Kondisi ini menyebabkan banyak perempuan migran terkonsentrasi pada sektor pekerjaan domestik seperti asisten rumah tangga dan pekerjaan domestik lainnya yang secara struktural memang didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan data penempatan

PMI di Arab Saudi yang mayoritas perempuan pada sektor informal mendominasi struktur penempatan.

No	Jabatan PMI	Jumlah Keseluruhan	Jenis Kelamin		Sektor	
			Perempuan	Laki-Laki	Formal	Informal
1	<i>Women Worker</i>	207.023	205.012	2.011	5.9%	94.1%
2	<i>House Maid</i>	68.314	66.834	1.480	9.5%	90.5%
3	<i>Driver Automotive</i>	31.613	978	30.635	79.8%	20.2%

Gambar 2.3 Data Keseluruhan Penempatan PMI Berdasarkan Jabatan
 Sumber : Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, 2025

Apabila kita mengacu pada gambar diatas menunjukkan tiga jabatan yang menjadi kategori tertinggi di Arab Saudi, dimana terlihat bahwa kategori *woman worker* menempati posisi pertama dengan jumlah tertinggi. Kategori ini merujuk kepada pekerja perempuan yang umumnya berada di sektor domestik, meskipun pekerjaan didalamnya dapat beragam, namun berdasarkan data sebagian besar memang berada pada sektor informal. Pada posisi kedua yaitu kategori *housemaid* yang juga masih didominasi oleh pekerja perempuan dimana hal tersebut menunjukkan perempuan yang sangat terikat pada pekerjaan rumah tangga. Berbeda dengan dua kategori sebelumnya, jabatan *driver automotive* didominasi oleh laki-laki dan sebagian besar berada dalam sektor formal. Data tersebut sangat menunjukkan perbedaan dan ketimpangan yang nyata terjadi antara kedua gender di wilayah Arab Saudi.

Meskipun perempuan berpartisipasi aktif sebagai pekerja migran, ketimpangan gender tetap bertahan baik dalam bentuk segmentasi pasar kerja ataupun kerentanan terhadap eksploitasi dan perlindungan hukum. Tantangan yang dihadapi pekerja migran perempuan terjadi secara berlapis, mulai dari proses perekrutan, fase migrasi, hingga periode pasca migrasi, yang menunjukkan adanya masalah dari hulu hingga hilir dalam tata kelola migrasi tenaga kerja (Prastiwi, 2023).

Arab Saudi sendiri dalam sistem ketenagakerjaan memang dipengaruhi oleh hirarki sosial berbasis gender yang kuat. Sebagaimana Al Khateeb (1987) menjelaskan bahwa pandangan tradisional menempatkan perempuan terutama dalam ranah domestik dengan menyatakan bahwa,

“The traditionalists argue that women's work is her domestic work. Women are born to be mothers and housewives, and nothing else. This group believes that women should be confined to their homes. They should not seek paid jobs as men do.” (Al Khateeb, 1987, 197)

Dalam kutipan tersebut dapat kita lihat bahwa memang karena terbentuknya pengklasifikasian kerja bagi kaum perempuan dan laki-laki berdampak kepada posisi dan status perempuan di Arab Saudi. Hal tersebut berdampak pada cara negara memandang dan mengatur hak-hak perempuan, termasuk perempuan pekerja migran yang sebagian besar terserap dalam sektor informal dan pekerja rumah tangga.

Pemisahan penempatan perempuan dan laki-laki di sektor formal dan informal ini sejatinya tidak terlepas dari pandangan gender yang telah mengakar dalam kehidupan sosial. Peran perempuan secara tradisional berada dalam sektor informal seperti menyapu, memasak, mencuci baju dan piring, serta menyiapkan

keperluan yang ada di rumah. Meskipun sebagian perempuan yang memiliki latar belakang pendidikan memadai dapat mengakses sektor formal dalam bidang tertentu seperti kedokteran, keperawatan, pengajar, dan pekerjaan sosial. Kesempatan tersebut tetap tidak terbuka seluas yang dimiliki oleh laki-laki sehingga ketimpangan akses di pasar tenaga kerja antara kedua gender masih tetap berlangsung. Kondisi ini semakin diperkuat oleh sistem hukum yang berlaku, seperti di Arab Saudi yang menerapkan hukum Islam sebagai landasan kehidupan bermasyarakat (Puspitasari, 2016).

Dalam perspektif hukum Islam, perempuan berada dalam posisi yang lebih rendah di bawah laki-laki dimana sebelum menikah ia berada dibawah otoritas ayah atau saudara laki-lakinya dan setelah resmi menikah beralih kepada suaminya. Praktik pernikahan di Arab Saudi dijalankan dalam bentuk pernikahan kontrak yang mengatur pembagian peran secara eksplisit, yakni perempuan diberi wewenang untuk mengelola keuangan dan keperluan rumah tangga sementara laki-laki bertanggung jawab mencari nafkah dan menjalankan peran di ruang publik. Meskipun demikian, pembagian peran ini tidak menempatkan perempuan pada posisi yang setara, melainkan justru menegaskan bahwa kekuasaan perempuan hanya terbatas pada ranah rumah tangga saja, sehingga dalam urusan publik perempuan tetap berada di bawah kendali laki-laki dengan kewajiban meminta izin suami serta menutup aurat dengan hijab (Puspitasari, 2016)

2.5. Implikasi Sistem Kafala di Arab Saudi

Secara etimologis pengertian dari kata kafala sendiri dalam bahasa Arab memiliki makna menjamin, menanggung atau bertanggung jawab atas pihak lain. Apabila kita perdalam lagi dalam literatur klasik Arab abad ke-19, istilah ini juga dijelaskan sebagai bentuk hubungan tanggung jawab dan perlindungan antara satu pihak dengan pihak yang lainnya. Berdasarkan hal tersebut, negara-negara Teluk termasuk Arab Saudi kemudian mengadopsi dan mengembangkannya menjadi sistem sponsor. Dalam implementasinya sendiri menempatkan pekerja migran di bawah tanggung jawab hukum pemberi kerja yang bertindak sebagai pemegang wewenang mereka di wilayah tempat bekerja (Makhroja et al., 2023). Secara normatif memang sistem ini diposisikan sebagai mekanisme perlindungan yang memastikan kebutuhan dan keamanan pekerja migran agar terjamin oleh pengguna jasa.

Sistem kafala atau sponsor ini sudah diterapkan sejak tahun 1950-an sebagai mekanisme untuk mengatur dan mengontrol tenaga kerja migran melalui keterikatan dengan perusahaan atau individu yang merekrut. Dalam perspektif ekonomi memang sistem ini dinilai menguntungkan negara-negara penerima, dimana memungkinkan negara penerima merekrut dan menghentikan tenaga kerja asing sesuai dengan pertumbuhan ekonomi negaranya. Maka dari itu sistem kafala sebetulnya merupakan instrumen penting dalam mendukung kebutuhan dan stabilitas pasar tenaga kerja. Namun ada dampak tersendiri yang muncul akibat diberlakukannya sistem tersebut dimana menimbulkan ketergantungan kepada

majikan (*kafeel*) sebagai pemegang otoritas utama atas status pekerja migran (Oneson & Bt. Mamma, 2024).

Pola ketergantungan inilah yang di kemudian hari dapat membuka celah terhadap terjadinya eksploitasi. Karena perbudakan sendiri sudah dinyatakan ilegal para majikan seringkali memanfaatkan penggunaan kontrak kerja sebagai cara untuk melegitimasi sekaligus menyamarkan praktik eksploitasi tersebut. Hal ini dapat terlihat dari bagaimana para migran yang ingin bekerja di Arab Saudi harus memperoleh visa melalui jalur sponsor itu sendiri. Meskipun memang secara formal kedua pihak memiliki hak yang sama dalam kontrak, namun untuk mencapai suatu kesetaraan itu sendiri seringkali masih sulit untuk didapatkan. Apabila pekerja melanggar kontrak ia harus menanggung sendiri biaya kepulangannya yang seharusnya menjadi tanggung jawab majikan, bahkan tidak jarang dikenakan denda atau diwajibkan melunasi hutang kepada agen perekrutan (Halabi, 2008).

Lebih lanjut lagi, melalui sistem sponsor tersebut nasib pekerja migran sepenuhnya berada di bawah tangan majikan yang sewaktu-waktu dapat melakukan deportasi apabila merasa tidak puas. Artinya baik atau buruk nasib seorang pekerja migran sangat bergantung kepada itikad baik majikan masing-masing. Ditambah lagi para migran diwajibkan untuk menyerahkan paspor kepada majikan sesaat setelah pekerja migran tiba di negara tujuan. Maka dari itu praktik eksploitasi terhadap pekerja migran memang sudah terjadi bahkan sebelum mereka menginjakkan kaki di negara tujuan. Hal tersebut yang

menjadikan sistem kafala sebagai salah satu akar permasalahan yang melanggar ketidakadilan bagi para pekerja migran (Halabi, 2008).

Di antara seluruh kelompok pekerja migran, pekerja rumah tangga perempuan merupakan kelompok yang paling rentan mengalami eksploitasi. Hal ini tidak terlepas dari lingkungan kerja rumah tangga yang cenderung tertutup dan lebih individualis yang mengakibatkan sulitnya pengawasan dari pihak luar. Bentuk eksploitasi yang mereka dapatkan dapat mencakup berbagai macam pelanggaran norma keamanan individu.

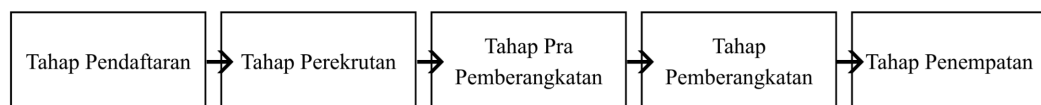
Mulai dari kekerasan non fisik seperti pembatasan secara ketat mulai dari dikurung di dalam rumah hingga dilarang keluar tanpa izin majikan serta kekerasan fisik seperti pemukulan dan pemerkosaan. Selain itu para pekerja juga menghadapi bentuk eksploitasi yang lain seperti jam kerja berlebihan, dipaksa bekerja lebih dari satu rumah tangga, serta penolakan cuti dan membayar upah. Hal tersebut diperparah dengan sebagian besar pekerja mengaku mengalami lebih dari satu jenis kekerasan selama masa kerja mereka. Akibat dari aktivitas tersebut sangat mempengaruhi kemampuan migran dalam beradaptasi di lingkungannya yang baru pasca kepulangan mereka (Halabi, 2008).

Hingga saat ini, belum terdapat satupun negara anggota *Gulf Cooperation Council* (GCC) yang sepenuhnya menghapus sistem kafala sebagai kerangka dasar pengelolaan tenaga kerja migran. Contohnya Lebanon dimana pengelolaan pekerja migran secara administratif berada dibawah Kementerian Dalam Negeri namun pada praktiknya, tanggung jawab langsung tetap berada pada sponsor individu. Contoh lainnya yaitu Qatar yang hanya melakukan revisi tetapi tidak

dihapus secara menyeluruh. Keberlanjutan sistem kafala di kawasan teluk tidak jauh kaitannya dengan kepentingan negara secara struktural dalam mempertahankan hubungan kerja berdasarkan kepada sponsor (Oneson & Bt. Mamma, 2024).

Bagi Arab Saudi sendiri keberlanjutan dari sistem kafala tidak dapat dilepaskan dari faktor historisnya yang membentuk hubungan antara majikan dan pekerja migran. Sistem tersebut memang terjadi di zaman Jazira Arab namun semakin berkembang dengan menyebutnya sebagai perbudakan modern. Implementasi sistem kafala sendiri sering kali mencerminkan relasi sosial yang menyerupai pola pada masa jahiliah. Proses perekrutan melalui agen yang diperlakukan sebagai transaksi membuat pekerja migran diposisikan sebagai objek jual beli, bukan sebagai subjek hukum yang memiliki hak (Makhroja et al., 2023).

Prosedur Pengiriman Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan International Labour Organization



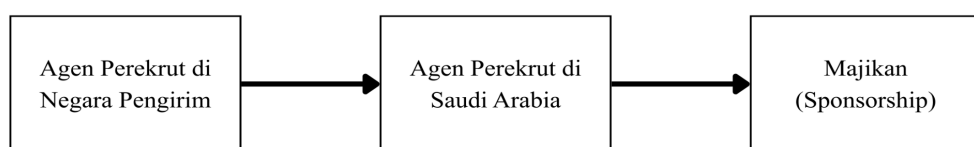
Gambar 2.4 Prosedur Pengiriman Migran dengan Standar Internasional
Sumber : *International Labour Organization*, 2016

Gambar tersebut merupakan panduan yang disusun oleh *International Labour Organization* (ILO) yang gunanya untuk menyusun tahapan yang berfokus pada perlindungan hak pekerja. Pertama dimulai dari proses pendaftaran

dimana calon pekerja migran di data secara resmi oleh lembaga yang berwenang seperti BP3MI, DISNAKER, ataupun LSM. Selanjutnya memasuki tahap perekrutan yang harus dilakukan secara transparan dan tanpa memungut biaya terhadap calon pekerja (International Labour Organization, 2016).

Tahap berikutnya merupakan pra-keberangkatan yang mencakup pelatihan, pemeriksaan kesehatan, sertifikasi keterampilan, dan melengkapi dokumen imigrasi seperti izin kerja dan visa kerja. Pekerja migran harus memahami dan memastikan isi kontrak dan kondisi kerja secara menyeluruh sebelum diberangkatkan agar tidak terjadi penyalahgunaan posisi oleh pemberi kerja. Setelah itu pekerja memasuki tahap keberangkatan dan penempatan di negara tujuan yang tetap berada dalam pengawasan hukum dan mekanisme perlindungan negara pengirim maupun penerima (International Labour Organization, 2016).

PENGIRIMAN PEKERJA MIGRAN DENGAN SISTEM KAFALA



Gambar 2.5 Prosedur Pengiriman Migran dengan Sistem Kafala
Sumber : Makhroja et al., 2023

Pada gambar 2.5 dapat kita lihat perbedaan mekanisme yang dimiliki oleh kedua negara, dimana persiapan yang dilakukan lebih sedikit dan tidak menyeluruh. Dalam sistem ini, visa dan izin tinggal baru dapat diterbitkan apabila *kafeel* atau majikan memberikan izin dan para pelamar sudah mendapatkan pekerjaan. Tanpa adanya sponsor pekerja migran tidak akan mendapatkan akses untuk memiliki visa kerja di Arab Saudi. Maka dari itu posisi tersebut sangatlah rentan terutama untuk perempuan sebagai pekerja migran yang mendominasi pasar Arab Saudi. Para pekerja tidak dapat secara mudah berganti pekerjaan karena status hukum yang bergantung pada persetujuan sponsor (König et al., 2026).