

Pedoman Perekrutan yang Adil dan Beretika untuk Pekerja Migran

Bab 1 Ketentuan Umum

1.1 (Filosofi Umum Pedoman)

Pedoman Perekrutan yang Adil dan Beretika bagi Pekerja Migran (selanjutnya disebut sebagai “Pedoman”), bertujuan untuk mempromosikan migrasi tenaga kerja internasional yang adil dan beretika, yang memberikan kontribusi bagi pembangunan ekonomi negara pengirim dan negara penerima, berdasarkan pengakuan bersama akan pentingnya mempromosikan hak-hak pekerja migran serta memaksimalkan kompetensi dan peluang mereka dalam pergerakan tenaga kerja internasional yang terus berkembang, menetapkan pedoman bagi para pemangku kepentingan dalam migrasi tenaga kerja internasional, termasuk pekerja migran, agen perekrutan negara asal (CoO’s), agen perekrutan negara penerima, dan pemberi kerja, dan untuk proses perekrutan, dan dengan demikian berbagi filosofi yang sama untuk mendorong perekrutan pekerja migran yang adil dan beretika.

1.2 (Tujuan Pedoman)

Tujuan dari Pedoman ini adalah untuk menetapkan standar yang harus dipenuhi oleh agen perekrutan CoO, agen perekrutan negara penerima, pemberi kerja, pekerja migran, dan perintah kerja untuk mencapai perekrutan yang adil dan beretika dalam migrasi tenaga kerja internasional.

1.3 (Struktur Pedoman)

Pedoman ini terdiri dari “Bab 1 Ketentuan Umum”, “Bab 2 Pedoman untuk Agen Perekrutan Negara Asal”, “Bab 3 Pedoman untuk Agen Perekrutan Negara Penerima”, “Bab 4 Pedoman untuk Pemberi Kerja”, “Bab 5 Pedoman untuk Pekerja Migran”, dan “Bab 6 Pedoman Perekrutan”, yang menjelaskan standar bagi para pemangku kepentingan dalam Bab 2 hingga 5, dan menetapkan proses perekrutan yang dilakukan oleh para pemangku kepentingan yang memenuhi standar dalam “Bab 6 Pedoman Perekrutan”.

1.4 (Hubungan dengan Norma Lainnya)

- a. Pedoman ini menghormati hak asasi manusia yang dinyatakan dalam Undang-Undang Internasional tentang Hak Asasi Manusia, yang menetapkan hak asasi manusia sebagai nilai-nilai universal, dan prinsip-prinsip mengenai hak-hak dasar

yang ditetapkan oleh Deklarasi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-Hak Dasar di Tempat Kerja.

- b. Apabila terdapat pertentangan antara Pedoman ini dengan hak asasi manusia sebagai nilai-nilai universal, maka hak asasi manusia akan diprioritaskan dalam menyelesaikan masalah tersebut.
- c. Pedoman ini harus menghormati konvensi dan standar ketenagakerjaan internasional yang diadopsi oleh ILO dan mempromosikan nilai-nilai yang ada di dalam konvensi dan standar ketenagakerjaan internasional tersebut.
- d. Jika ketentuan-ketentuan dalam Pedoman ini berada di bawah standar yang ditetapkan oleh suatu undang-undang, maka undang-undang tersebut, sebagai tambahan dari Pedoman ini, harus ditaati.
- e. Jika ketentuan-ketentuan dalam Pedoman ini melampaui standar yang ditetapkan oleh suatu undang-undang dan undang-undang tersebut dimaksudkan untuk menetapkan standar minimum, maka standar dalam Pedoman ini harus ditaati sebagai tambahan dari undang-undang tersebut.

1.5 (Gambaran Keseluruhan dan Penerapan Migrasi Tenaga Kerja Internasional)

- a. Pedoman ini harus dirujuk selama proses migrasi tenaga kerja internasional dari titik awal perekrutan di negara asal, termasuk perekrutan, peningkatan keterampilan, penempatan, pemrosesan, pemantauan, perlindungan, dan integrasi kembali di negara asal, dan perekrutan, penempatan, pemrosesan, pekerjaan, peningkatan keterampilan, pemantauan, dan perlindungan di negara penerima, dalam rangka menjamin keadilan dan kesetaraan serta mempromosikan supremasi hukum.
- b. Para pemangku kepentingan dari Pedoman ini harus bekerja sama untuk memastikan bahwa Pedoman ini diimplementasikan selama proses migrasi tenaga kerja internasional.

1.6 (Hubungan antara Kedaulatan Negara dan Tindakan Sukarela)

- a. Pedoman ini menghormati kedaulatan negara dalam migrasi tenaga kerja internasional.
- b. Pedoman ini tidak menetapkan konten yang bertentangan dengan kedaulatan negara, melainkan mengindikasikan standar sebagai inisiatif sukarela, sementara kedaulatan negara menyediakan standar tertentu.

1.7 (Kerja Sama Timbal Balik di antara Para Pemangku Kepentingan)

- a. Para pemangku kepentingan dalam Pedoman ini menegaskan bahwa mereka

memiliki tujuan yang sama dan berada dalam hubungan yang saling bekerja sama.

- b. Para pemangku kepentingan harus secara aktif berpartisipasi dalam mekanisme untuk membangun hubungan kerja sama.

1.8 (Pentingnya Dialog di antara Para Pemangku Kepentingan)

- a. Para pemangku kepentingan Pedoman ini memahami bahwa dialog di antara para pemangku kepentingan merupakan hal yang penting.
- b. Dalam hal konsultasi, perselisihan, atau kemungkinan yang muncul terkait Pedoman ini, para pemangku kepentingan tidak boleh menyerah untuk berdialog dan mengupayakan solusi melalui dialog.

1.9 (Pendekatan kepada Negara-negara)

Para pemangku kepentingan dari Pedoman ini harus berusaha untuk melakukan upaya-upaya yang diperlukan untuk mendorong negara pengirim dan negara penerima untuk mempromosikan migrasi tenaga kerja internasional yang lebih baik.

1.10 (Definisi)

- a. Migrasi tenaga kerja internasional:
Seluruh proses di mana orang melintasi perbatasan untuk mendapatkan pekerjaan
- b. Pekerja migran:
Seseorang yang secara sukarela pindah dari negara asalnya dengan tujuan mencari pekerjaan
- c. Negara asal (Country of Origin (CoO)) :
Negara asal pekerja migran dan biasanya disebut sebagai negara pengirim.
- d. Negara penerima (host country):
Negara yang menjadi tujuan pekerja migran untuk mencari pekerjaan, dan biasanya disebut sebagai negara penerima
- e. Agen perekrutan CoO:
Organisasi yang menyediakan semua atau sebagian fungsi perekrutan, peningkatan keterampilan, penempatan, pemrosesan, pemantauan, perlindungan, dan integrasi kembali kepada pekerja migran, dan merupakan operator bisnis yang memiliki izin berdasarkan hukum dan peraturan di negara asal
- f. Agen perekrutan negara penerima:
Agen yang menyediakan semua atau sebagian fungsi perekrutan, penempatan, pemrosesan, peningkatan keterampilan, pemantauan, perlindungan, dan integrasi kepada pekerja migran, dan merupakan operator bisnis yang berlisensi berdasarkan

- hukum negara penerima
- g. Pemberi kerja:
Seseorang atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja migran di negara penerima
- h. Perintah kerja:
Catatan tertulis atau elektromagnetik yang menjelaskan kondisi kerja ketika pemberi kerja mempekerjakan pekerja migran
- i. Perintah kerja bersertifikat FERI:
Perintah kerja yang sesuai dengan standar dalam Bab 6 dan telah disertifikasi oleh pihak ketiga berdasarkan 6.13 (a) Pedoman
- j. Perintah kerja yang dikonfirmasi sebagai semi-FERI:
Perintah kerja yang telah dikonfirmasi sesuai dengan 6.13 (b) Pedoman

Bab 2 Pedoman untuk Agen Perekrutan Negara Asal

2.1 (Tanggung Jawab Agen Perekrutan CoO)

Agen perekrutan CoO, mengingat bahwa mereka berfungsi sebagai titik kontak antara pasar tenaga kerja negara asal dan pasar tenaga kerja internasional, dan bahwa mereka sangat penting bagi pekerja migran untuk terhubung ke pasar tenaga kerja internasional, dan bahwa mereka adalah keberadaan penting yang menyediakan titik kontak pertama bagi pekerja migran untuk terhubung ke pasar tenaga kerja internasional, harus mengakui tanggung jawab mereka untuk melakukan operasi bisnis yang adil dan tidak memihak.

2.2 (Fungsi yang Dilakukan oleh Agen Perekrutan CoO)

Agen perekrutan CoO bertanggung jawab atas fungsi-fungsi berikut:

- Penyediaan informasi kepada pekerja migran
- Perekrutan pekerja migran
- Peningkatan keterampilan kejuruan pekerja migran
- Peningkatan kemampuan bahasa pekerja migran
- Penyediaan lingkungan tempat tinggal bagi pekerja migran
- Pemilihan agen perekrutan negara penerima
- Mengamankan kesempatan kerja di negara penerima
- Dukungan untuk perpindahan internasional ke negara penerima
- Pemantauan setelah perpindahan ke negara penerima
- Perlindungan jika terjadi keadaan darurat di negara penerima

- Dukungan untuk kembali ke negara asal
- Dukungan untuk integrasi kembali setelah kembali ke negara asal
- Fungsi lain yang ditetapkan oleh hukum

2.3 (Sarana Perekrutan)

- Agen perekrutan CoO harus melakukan kegiatan perekrutan dengan cara (iklan, seminar, dll.) yang diizinkan oleh hukum negara asal.
- Agen perekrutan CoO harus mematuhi batasan apa pun yang ditetapkan oleh pemberi kerja masing-masing mengenai cara perekrutan untuk perintah kerja bersertifikat FERI.

2.4 (Penyediaan Informasi pada Saat Perekrutan)

- Agen perekrutan CoO harus berusaha untuk memberikan informasi yang akurat pada saat perekrutan.
- Agen perekrutan CoO harus memberikan informasi yang akurat saat merekrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI.
- Informasi yang diberikan harus mencakup informasi yang tercantum pada setiap perintah kerja, periode pelatihan kejuruan, waktu wawancara, dan waktu serta rincian pembayaran kepada agen perekrutan CoO.

2.5 (Rute Perekrutan)

- Agen perekrutan CoO harus mematuhi hukum di negara asal perekrutan.
- Dalam perekrutan yang menggunakan perintah kerja bersertifikat FERI, agen perekrutan CoO harus melakukan perekrutan secara langsung dan tidak boleh melakukan perekrutan melalui pihak ketiga selain agen perekrutan CoO itu sendiri (termasuk, namun tidak terbatas pada, calo).
- Dalam perekrutan menggunakan perintah kerja bersertifikat FERI tertentu, agen perekrutan CoO harus memberikan informasi mengenai rute perekrutan kepada agen perekrutan negara penerima dan pemberi kerja yang terkait dengan perintah kerja tersebut.

2.6 (Larangan dalam Perekrutan)

- Agen perekrutan CoO tidak boleh menggunakan bujukan berdasarkan keuntungan yang tidak adil, paksaan, kekerasan, ancaman, atau penggunaan informasi palsu dalam perekrutan mereka.
- Agen perekrutan CoO tidak boleh melakukan diskriminasi berdasarkan usia, jenis

kelamin, daerah asal, ras, atau agama dalam perekrutan.

2.7 (Kesimpulan Kontrak)

- a. Agen perekrutan CoO harus membuat kontrak dengan pekerja migran sesuai dengan hukum dan peraturan, atau, jika tidak ada ketentuan hukum seperti itu, harus berusaha untuk membuat kontrak.
- b. Ketika agen perekrutan CoO membuat kontrak dengan pekerja migran yang telah direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, agen perekrutan CoO harus menyiapkan kontrak dalam bahasa yang dimengerti oleh pekerja migran, menjelaskan secara akurat isi kontrak, dan membuat kontrak berdasarkan pemahaman pekerja migran.
- c. Ketika agen perekrutan CoO membuat kontrak dengan pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, agen perekrutan CoO harus memberikan salinan kontrak kepada agen perekrutan negara penerima.

2.8 (Pelatihan Kejuruan)

- a. Agen perekrutan CoO harus memberikan pelatihan kejuruan kepada setiap pekerja migran berdasarkan kontrak dengan pekerja migran.
- b. Agen perekrutan CoO harus memberikan pelatihan kejuruan kepada pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI tanpa memungut biaya dan ongkos (termasuk biaya materi pelatihan) dari pekerja migran.

2.9 (Pelatihan Bahasa)

- a. Agen perekrutan CoO harus memberikan pelatihan bahasa kepada setiap pekerja migran berdasarkan kontrak dengan pekerja migran.
- b. Agen perekrutan CoO harus memberikan pelatihan bahasa kepada pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI tanpa memungut biaya apa pun (termasuk biaya materi pelatihan) dari pekerja migran.

2.10 (Lingkungan Tempat Tinggal)

- a. Agen perekrutan CoO dapat menyediakan tempat tinggal bagi setiap pekerja migran berdasarkan kontrak dengan pekerja migran selama pekerja migran tersebut mempersiapkan diri untuk pindah ke negara penerima.
- b. Agen perekrutan CoO harus menyediakan tempat tinggal bagi pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI tanpa memungut biaya apa pun dari pekerja migran.
- c. Sesuai dengan paragraf sebelumnya, tempat tinggal yang disediakan oleh agen

perekrutan CoO kepada pekerja migran harus higienis dan aman, dengan rute penyelamatan darurat, air panas untuk mandi, penerangan yang memadai, pendingin ruangan yang memadai, kotak keamanan yang dapat dikontrol oleh individu, dan ruang tinggal pribadi.

2.11 (Penyediaan Makanan)

- a. Agen perekrutan CoO dapat menyediakan makanan untuk setiap pekerja migran berdasarkan kontrak dengan pekerja migran.
- b. Agen perekrutan CoO harus menyediakan makanan kepada pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI tanpa memungut biaya apa pun dari pekerja migran
- c. Sesuai dengan paragraf sebelumnya, makanan yang disediakan oleh agen perekrutan CoO kepada pekerja migran harus sesuai dengan standar CODEX.

2.12 (Pengaturan Pinjaman)

- a. Jika diizinkan oleh hukum, agen perekrutan CoO dapat mengatur lembaga keuangan yang akan meminjamkan atau menjamin dana yang diperlukan pekerja migran untuk melakukan perjalanan ke negara penerima berdasarkan otorisasi hukum untuk menyediakan layanan keuangan tersebut.
- b. Agen perekrutan CoO harus berusaha untuk memantau lembaga tersebut untuk memastikan bahwa lembaga tersebut tidak melakukan pemungutan biaya penalti dari pekerja migran dan keluarganya, pemungutan ilegal, pemungutan yang sangat tidak masuk akal, atau pelanggaran hukum dan peraturan lainnya.
- c. Agen perekrutan CoO tidak boleh memberikan pengaturan pinjaman bagi pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI.

2.13 (Pengaturan Kompensasi untuk Layanan)

- a. Agen perekrutan CoO dapat membebaskan biaya kompensasi atas jasa mereka kepada setiap pekerja migran, agen perekrutan negara penerima, atau pemberi kerja, sesuai dengan jumlah maksimum yang ditetapkan oleh hukum sebagai kompensasi atas jasa pengiriman.
- b. Agen perekrutan CoO harus mengungkapkan jumlah dan rincian biaya layanan di situs web masing-masing, dll.
- c. Agen perekrutan CoO tidak boleh membebaskan biaya kompensasi atas layanan mereka kepada pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI.

2.14 (Pemilihan Agen Perekrutan Negara Penerima)

Ketika agen perekrutan CoO menjalin bisnis dengan agen perekrutan negara penerima yang mengelola perintah kerja bersertifikat FERI, agen perekrutan CoO harus memilih agen tersebut dari sudut pandang kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, melindungi hak-hak pekerja migran, dan memaksimalkan peluang keberhasilan pekerja migran.

2.15 (Kegiatan Bisnis yang Adil)

- a. Agen perekrutan CoO tidak boleh terlibat dalam bisnis yang memberikan manfaat, baik berwujud maupun tidak berwujud, kepada agen perekrutan atau pemberi kerja di negara penerima, seperti memberikan hiburan atau uang, yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip yang diterima secara sosial, sehubungan dengan transaksi.
- b. Agen perekrutan CoO tidak boleh terlibat dalam bisnis yang memberikan manfaat, baik berwujud maupun tidak berwujud, seperti pemberian hiburan atau uang, kepada agen perekrutan atau pemberi kerja di negara penerima, sehubungan dengan transaksi yang terkait dengan perintah kerja bersertifikat FERI.

2.16 (Pemberian Manfaat)

- a. Bahkan setelah menjalin hubungan bisnis dengan agen perekrutan atau pekerja di negara penerima, agen perekrutan CoO tidak boleh memberikan manfaat berwujud atau tidak berwujud, seperti hiburan, uang, atau penerjemah secara cuma-cuma di tempat pekerja migran bekerja, yang seharusnya dipersiapkan dan ditanggung oleh agen perekrutan negara penerima, yang tidak sesuai dengan standar yang diterima secara sosial.
- b. Berkenaan dengan transaksi yang terkait dengan perintah kerja bersertifikat FERI, bahkan setelah agen perekrutan CoO telah menjalin hubungan bisnis dengan agen perekrutan atau pemberi kerja di negara penerima, agen perekrutan CoO tidak boleh memberikan manfaat berwujud atau tidak berwujud, seperti hiburan, uang, atau penerjemah secara cuma-cuma di tempat kerja pekerja migran.

2.17 (Penyediaan Informasi Pekerjaan kepada Pekerja Migran)

- a. Agen perekrutan CoO harus berusaha untuk memberikan informasi pekerjaan yang akurat kepada pekerja migran.
- b. Agen perekrutan CoO harus memberikan informasi pekerjaan yang akurat kepada pekerja migran yang akan direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI dan

harus menawarkan kesempatan kepada mereka untuk mendapatkan penjelasan mengenai informasi pekerjaan tersebut secara individu maupun kelompok.

2.18 (Menghormati Kebebasan Pekerja Migran untuk Memilih Pekerjaan Mereka)

Agen perekrutan CoO harus menghormati kebebasan pekerja migran untuk memilih pekerjaan mereka dan berusaha untuk mengizinkan mereka memilih pekerjaan mereka dari beberapa perintah kerja.

2.19 (Larangan Pembatasan Hak-hak Pekerja Migran)

Agen perekrutan CoO tidak boleh membatasi hak-hak pekerja migran, termasuk kebebasan bereproduksi dan kehidupan pribadi.

2.20 (Langkah-langkah untuk Memaksimalkan Kompetensi Pekerja Migran)

Agen perekrutan CoO harus berusaha untuk memberikan pelatihan kejuruan dan bahasa kepada pekerja migran sehingga pekerja migran dapat mencapai realisasi diri dan memaksimalkan kompetensi mereka sendiri.

2.21 (Penerapan PDO)

- a. Agen perekrutan CoO wajib, sesuai dengan hukum dan peraturan, memberikan pekerja migran Orientasi Pra-Keberangkatan (Pre-Departure Orientation/PDO) yang akan membantu pekerja migran untuk menjalankan kehidupan dan pekerjaannya di negara penerima dengan lancar, serta memastikan keselamatan fisik dan mental mereka, atau meminta pekerja migran untuk mengikuti PDO yang diselenggarakan oleh lembaga yang ditunjuk oleh hukum, atau, jika tidak ada ketentuan hukum seperti itu, berupaya untuk memberikan kesempatan kepada pekerja migran untuk mendapatkan PDO.
- b. Jika ada ketentuan untuk melaksanakan PDO tertentu dalam perintah kerja bersertifikat FERI tertentu, untuk pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, maka agen perekrutan CoO harus melaksanakan PDO sesuai dengan ketentuan tersebut.

2.22 (Dukungan untuk Kelancaran Migrasi Internasional)

- a. Agen perekrutan CoO harus berusaha untuk mendukung pekerja migran bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain yang sesuai sehingga pekerja migran dapat pindah dengan lancar ke negara penerima.
- b. Untuk pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI,

agen perekrutan CoO harus bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain yang sesuai untuk mendukung pekerja migran sehingga pekerja migran dapat pindah dengan lancar ke negara penerima.

2.23 (Pemantauan setelah Pindah ke Negara Penerima)

- a. Agen perekrutan CoO harus bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain yang sesuai untuk memantau kondisi kehidupan dan pekerjaan pekerja migran bahkan setelah mereka pindah ke negara penerima, dan berusaha untuk memberikan bantuan kepada pekerja migran jika diperlukan.
- b. Agen perekrutan CoO harus memantau kondisi kehidupan dan pekerjaan pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI dan harus memberikan bantuan kepada pekerja migran jika diperlukan.

2.24 (Perlindungan setelah Pindah ke Negara Penerima)

- a. Agen perekrutan CoO harus berusaha untuk bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain yang sesuai untuk melindungi pekerja migran yang menghadapi kesulitan di negara penerima dan membutuhkan perlindungan.
- b. Untuk pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, agen perekrutan CoO harus bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain yang sesuai untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran yang menghadapi kesulitan di negara penerima dan membutuhkan perlindungan.

2.25 (Larangan Keikutsertaan dalam Pemulangan Paksa)

Agen perekrutan CoO tidak boleh bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain yang berusaha memulangkan pekerja migran tanpa persetujuan asli dari pekerja migran.

2.26 (Kelancaran Reintegrasi Sosial setelah Kembali ke Kampung Halaman)

- a. Agen perekrutan CoO harus berusaha untuk mendukung pekerja migran agar mereka dapat dengan lancar berintegrasi kembali ke dalam masyarakat negara asal ketika mereka kembali ke negara asal setelah menyelesaikan pekerjaan mereka di negara penerima.
- b. Agen perekrutan CoO harus mendukung pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI agar mereka dapat berintegrasi kembali dengan lancar ke dalam masyarakat negara asal.

2.27 (Pencegahan Kerja Paksa, Perdagangan Manusia, dan Pelanggaran Hak Asasi

Manusia)

Agen perekrutan CoO harus secara teratur memberikan pelatihan yang diperlukan kepada personilnya untuk mencegah kerja paksa, perdagangan manusia, dan pelanggaran hak asasi manusia.

2.28 (Kepatuhan Substansial terhadap Pedoman)

Agen perekrutan CoO harus secara substansial mematuhi Pedoman ini dan tidak boleh menghindari kepatuhan terhadap Pedoman ini dengan menafsirkan istilah-istilah secara berbeda.

2.29 (Larangan Tindakan yang Melibatkan Pihak Ketiga)

Agen perekrutan CoO tidak boleh mengizinkan pihak ketiga mana pun untuk terlibat dalam tindakan apa pun yang tidak sesuai dengan Pedoman ini.

2.30 (Penyediaan Informasi)

- a. Sebelum merekrut pekerja migran melalui perintah kerja bersertifikat FERI, agen perekrutan CoO harus memberikan informasi berikut ini kepada agen perekrutan dan pemberi kerja di negara penerima:
 - Penggunaan atau tidak adanya penggunaan pihak ketiga, seperti calo
 - Jumlah kontrak dengan pekerja migran dalam dua tahun terakhir
 - Jumlah pekerja migran yang dapat melakukan perjalanan ke luar negeri
 - Jumlah rata-rata kompensasi untuk layanan yang diberikan dalam kontrak yang dibuat dengan pekerja migran dalam dua tahun terakhir
 - Jumlah pekerja migran yang hilang di negara penerima dalam dua tahun terakhir
- b. Agen perekrutan CoO harus memberikan informasi berikut ini kepada agen perekrutan dan pemberi kerja masing-masing ketika mentransfer pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI ke agen perekrutan negara penerima:
 - Rute perekrutan untuk setiap pekerja migran
 - Jumlah dan rincian biaya yang dibayarkan oleh setiap pekerja migran kepada agen perekrutan CoO (jika tidak ada, sebutkan)

2.31 (Kepatuhan terhadap Hukum dan Peraturan)

Agen perekrutan CoO harus menjalankan bisnis mereka sesuai dengan hukum negara asal dan hukum negara penerima.

2.32 (Pengungkapan Informasi)

Agen perekrutan CoO harus memposting informasi berikut ini di situs web agen perekrutan CoO masing-masing.

- Jumlah kontrak dengan pekerja migran dalam dua tahun terakhir
- Jumlah pekerja migran yang dapat melakukan perjalanan ke luar negeri
- Jumlah biaya layanan yang diharapkan dan rinciannya

2.33 (Penanganan Perintah Kerja yang telah Dikonfirmasi Semi-FERI)

Agen perekrutan CoO harus menerapkan ketentuan-ketentuan perintah kerja Bersertifikat FERI sejauh dapat diterapkan secara mutatis mutandis pada perintah kerja Bersertifikat Semi FERI.

Bab 3 Pedoman untuk Agen Perekrutan Negara Penerima

3.1 (Tanggung Jawab Agen Perekrutan Negara Penerima)

Agen perekrutan negara penerima, menyadari bahwa mereka berfungsi sebagai titik kontak antara pasar tenaga kerja negara penerima dan pasar tenaga kerja internasional, dan bahwa mereka penting bagi pekerja migran dan agen perekrutan CoO untuk terhubung ke pasar tenaga kerja negara penerima, dan bahwa mereka adalah keberadaan penting yang memediasi penyelesaian kontrak kerja antara pekerja migran dan pemberi kerja, harus memahami tanggung jawabnya untuk melakukan operasi bisnis yang adil dan tidak memihak.

3.2 (Fungsi yang Dilakukan oleh Agen Perekrutan Negara Penerima)

Agen perekrutan negara penerima bertanggung jawab atas fungsi-fungsi berikut ini:

- Pemilihan agen perekrutan CoO
- Penyediaan informasi kepada calon pemberi kerja (selanjutnya, pemberi kerja dan calon pemberi kerja disebut sebagai “pemberi kerja, dll.”)
- Panggilan untuk lamaran dari pemberi kerja, dll.
- Dukungan untuk pemberi kerja, dll. dalam menerima pekerja migran
- Penerimaan perintah kerja dari pemberi kerja
- Penyediaan perintah kerja kepada agen perekrutan CoO
- Mediasi untuk penyelesaian kontrak kerja antara pemberi kerja dan pekerja migran
- Dukungan untuk perpindahan internasional ke negara penerima

- Dukungan untuk tinggal dan bekerja di negara penerima
- Pemantauan setelah perpindahan ke negara penerima
- Dukungan untuk kembali ke negara asal
- Fungsi lain yang ditetapkan oleh hukum

3.3 (Pemilihan Agen Perekrutan CoO)

Ketika agen perekrutan negara penerima menjalin bisnis dengan agen perekrutan CoO yang memediasi perintah kerja bersertifikat FERI, agen perekrutan negara penerima harus memilih agen perekrutan CoO dari sudut pandang kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, melindungi hak-hak pekerja migran, dan memaksimalkan peluang keberhasilan pekerja migran.

3.4 (Penyediaan Informasi)

Dalam pemilihan agen perekrutan CoO yang menjadi perantara pesanan kerja bersertifikat FERI, agen perekrutan negara penerima harus memberikan informasi berikut ini kepada agen perekrutan CoO dan pekerja migran:

- Penggunaan atau tidak adanya penggunaan pihak ketiga, seperti calo
- Jumlah perintah kerja yang diterima dalam dua tahun terakhir
- Jumlah kontrak kerja yang berhasil dimediasi dari perintah kerja yang disebutkan di atas
- Jumlah pekerja migran yang hilang di negara penerima dalam dua tahun terakhir

3.5 (Kegiatan Bisnis yang Adil)

- a. Agen perekrutan negara penerima tidak boleh terlibat dalam bisnis yang memberikan manfaat, baik berwujud maupun tidak berwujud, kepada agen perekrutan atau pemberi kerja CoO mana pun, seperti pemberian hiburan atau uang, yang tidak pantas berdasarkan prinsip-prinsip yang diterima secara sosial, sehubungan dengan transaksi.
- b. Agen perekrutan negara penerima tidak boleh terlibat dalam bisnis apa pun yang memberikan manfaat, baik berwujud maupun tidak berwujud, seperti pemberian uang, kepada agen perekrutan atau pemberi kerja CoO mana pun sehubungan dengan transaksi yang terkait dengan perintah kerja bersertifikat FERI.

3.6 (Penyediaan Manfaat dengan Agen Perekrutan CoO)

- a. Agen perekrutan negara penerima tidak boleh meminta agen perekrutan CoO untuk

memberikan manfaat, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, seperti penyediaan hiburan atau uang, yang bertentangan dengan hukum atau peraturan atau tidak sesuai dengan standar yang diterima secara sosial, sehubungan dengan transaksi.

- b. Agen perekrutan negara penerima tidak boleh meminta agen perekrutan CoO untuk memberikan manfaat, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, seperti pemberian hiburan atau uang, sehubungan dengan transaksi yang terkait dengan perintah kerja bersertifikat FERI.

3.7 (Pemilihan Pemberi Kerja, dll.)

- a. Dalam pemilihan pemberi kerja, dll., agen perekrutan negara penerima harus berusaha untuk memilih pemberi kerja, dll. dari perspektif kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, melindungi hak-hak pekerja migran, dan memaksimalkan peluang keberhasilan pekerja migran.
- b. Dalam pemilihan pemberi kerja, dll. untuk perintah kerja bersertifikat FERI, agen perekrutan negara penerima harus memilih pemberi kerja, dll. dari perspektif kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, melindungi hak-hak pekerja migran, dan memaksimalkan peluang keberhasilan pekerja migran.

3.8 (Penyediaan Informasi kepada Pemberi Kerja, dll.)

Agen perekrutan negara penerima harus memberikan informasi berikut ini kepada pemberi kerja, dll. yang bertransaksi dengan mereka terkait dengan perintah kerja bersertifikat FERI.

- Agen perekrutan CoO yang menjadi perantara perintah kerja
- Penggunaan atau tidak adanya penggunaan pihak ketiga, seperti calo, oleh agen perekrutan CoO
- Jumlah perintah kerja yang diterima dalam dua tahun terakhir
- Jumlah kontrak kerja yang berhasil dimediasi dari perintah kerja yang disebutkan di atas

3.9 (Mengumpulkan Informasi Pekerjaan yang Akurat)

- a. Dalam penerimaan perintah kerja dari pemberi kerja, agen perekrutan negara penerima harus berusaha untuk memastikan keakuratan informasi pekerjaan.
- b. Dalam penerimaan perintah kerja bersertifikat FERI, agen perekrutan negara penerima harus mengunjungi tempat kerja pemberi kerja dan mengonfirmasi bahwa informasi yang tercantum dalam perintah kerja adalah benar.

3.10 (Peningkatan Kondisi Kerja dan Lingkungan Kerja)

Agen perekrutan negara penerima harus berusaha untuk meningkatkan kondisi kerja dan lingkungan kerja pekerja migran.

3.11 (Penyediaan Informasi Pekerjaan)

- a. Agen perekrutan negara penerima harus berusaha untuk secara akurat memberikan informasi pekerjaan yang diterima dari pemberi kerja, dll. kepada agen perekrutan CoO dan pekerja migran.
- b. Agen perekrutan negara penerima harus secara akurat memberikan informasi pekerjaan yang berisi perintah kerja bersertifikat FERI kepada agen perekrutan CoO dan pekerja migran.

3.12 (Pelaksanaan Seleksi yang Adil)

- a. Dalam pemilihan pekerja migran, agen perekrutan negara penerima harus berusaha untuk menghindari pemilihan berdasarkan hal-hal yang tidak terkait dengan kompetensi pekerja migran.
- b. Dalam pemilihan pekerja migran berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, agen perekrutan negara penerima tidak boleh melakukan seleksi berdasarkan hal-hal yang tidak terkait dengan kompetensi pekerja migran.

3.13 (Larangan dalam Pemilihan Pekerja Migran)

Agen perekrutan negara penerima tidak boleh melakukan diskriminasi atas dasar usia, jenis kelamin, daerah asal, ras, atau agama selama proses perekrutan pekerja migran.

3.14 (Penjelasan Kondisi Kerja)

- a. Agen perekrutan negara penerima harus berusaha untuk menjelaskan informasi yang terkandung dalam perintah kerja kepada pekerja migran secara individu atau kelompok, baik secara mandiri maupun melalui agen perekrutan CoO.
- b. Agen perekrutan negara penerima harus menjelaskan informasi yang terkandung dalam perintah kerja bersertifikat FERI kepada pekerja migran secara individu atau kelompok, baik secara langsung maupun melalui agen perekrutan masing-masing CoO.
- c. Agen perekrutan negara penerima harus menyampaikan informasi yang terkandung dalam perintah kerja bersertifikat FERI kepada pekerja migran secara tertulis atau melalui rekaman elektromagnetik, baik secara langsung maupun melalui agen

pengirim.

3.15 (Persetujuan Pekerja Migran)

- a. Pada saat kontrak kerja antara pekerja migran dan pemberi kerja ditandatangani, agen perekrutan negara penerima harus berusaha untuk mendapatkan persetujuan dari pekerja migran dan membuat kontrak secara tertulis.
- b. Pada saat penandatanganan kontrak kerja antara pekerja migran dan pemberi kerja terkait dengan perintah kerja bersertifikat FERI, agen perekrutan negara penerima harus menyiapkan kontrak dalam bahasa yang dimengerti oleh pekerja migran, mendapatkan persetujuan dari pekerja migran, dan membuat kontrak secara tertulis.

3.16 (Pertimbangan terhadap Periode yang Diperlukan untuk Perpindahan Internasional)

Agen perekrutan negara penerima harus memahami bahwa pekerja migran membutuhkan waktu untuk pindah melintasi perbatasan, dan berusaha untuk mengurangi beban pekerja migran atas biaya tempat tinggal dan makanan selama mempersiapkan kepindahan.

3.17 (Dukungan untuk Kelancaran Pergerakan Internasional)

- a. Agen perekrutan negara penerima harus berusaha untuk mendukung pekerja migran bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain yang sesuai agar pekerja migran dapat berpindah ke negara penerima dengan lancar.
- b. Agen perekrutan negara penerima harus bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain yang sesuai untuk mendukung pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, sehingga mereka dapat berpindah ke negara penerima dengan lancar.

3.18 (Dukungan selama Imigrasi dan Emigrasi)

- a. Agen perekrutan negara penerima harus menyediakan dukungan bagi pekerja migran, seperti transportasi pada saat kedatangan ke dan keberangkatan dari negara penerima sesuai dengan hukum dan peraturan, atau, jika tidak ada kewajiban hukum seperti itu, harus berusaha untuk menyediakan dukungan tersebut.
- b. Agen perekrutan negara penerima harus menyediakan dukungan bagi pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, seperti transportasi pada saat kedatangan ke dan keberangkatan dari negara penerima.

3.19 (Implementasi PAO)

- a. Agen perekrutan negara penerima harus, sesuai dengan hukum dan peraturan, secara langsung memberikan pekerja migran Orientasi Pasca Kedatangan (Post Arrival Orientation/PAO) yang akan membantu mereka menjalankan kehidupan dan pekerjaan mereka di negara penerima dengan lancar dan memastikan keselamatan fisik dan mental mereka, atau meminta pekerja migran mengikuti PAO yang dilakukan oleh pihak ketiga yang sesuai, atau, jika tidak ada ketentuan hukum seperti itu, berusaha untuk menyediakan PAO bagi pekerja migran.
- b. Jika ada ketentuan terpisah dalam perintah kerja bersertifikat FERI tertentu untuk pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, maka agen perekrutan negara penerima harus melakukan PAO sesuai dengan ketentuan tersebut.

3.20 (Pelaksanaan Pemantauan Kondisi Kerja)

- a. Sesuai dengan hukum dan peraturan, agen perekrutan negara penerima harus bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain yang sesuai untuk memantau kondisi kehidupan dan kerja pekerja migran dan memberikan bantuan kepada pekerja migran jika diperlukan, atau, jika tidak ada kewajiban hukum seperti itu, harus berusaha membantu mereka.
- b. Untuk pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, agen perekrutan negara penerima, bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain yang sesuai, harus memantau kondisi kehidupan dan kerja para pekerja migran dan memberikan bantuan kepada mereka bila diperlukan.

3.21 (Perlindungan Pekerja Migran)

- a. Sesuai dengan peraturan, agen perekrutan negara penerima harus bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain yang sesuai untuk melindungi pekerja migran yang menghadapi kesulitan di negara penerima dan membutuhkan perlindungan, atau, dalam hal tidak adanya kewajiban hukum seperti itu, harus berusaha melindungi pekerja migran.
- b. Untuk pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, agen perekrutan negara penerima harus bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain yang sesuai untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran yang menghadapi kesulitan di negara penerima dan membutuhkan perlindungan.

3.22 (Larangan Keikutsertaan dalam Pemulangan Paksa)

Agen perekrutan negara penerima tidak boleh bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain yang berusaha memulangkan pekerja migran tanpa persetujuan dari pekerja migran.

3.23 (Jaminan Keadilan dalam Kasus Benturan Kepentingan)

Agen perekrutan negara penerima harus berusaha untuk memprioritaskan kepentingan pekerja migran jika terjadi konflik kepentingan antara pemangku kepentingan lain dan pekerja migran.

3.24 (Tidak Mengeksploitasi Kelemahan)

Agen perekrutan negara penerima tidak boleh mengeksploitasi kelemahan pekerja migran untuk membujuk pekerja migran agar bertindak di luar keinginan mereka.

3.25 (Larangan Pembatasan Hak-hak Pekerja Migran)

Agen perekrutan negara penerima tidak boleh membatasi hak-hak pekerja migran, termasuk kebebasan reproduksi dan kehidupan pribadi.

3.26 (Larangan Penyimpanan Barang, dll.)

- a. Agen perekrutan negara penerima tidak boleh menyimpan paspor, kartu identitas, sertifikasi latar belakang pendidikan atau hasil tes, uang, atau barang lainnya (selanjutnya disebut "barang, dll.") milik pekerja migran, kecuali jika ada alasan yang rasional, misalnya untuk keperluan prosedur perubahan atau pembaruan status kependudukan pekerja migran.
- b. Ketika agen perekrutan negara penerima menyimpan barang milik pekerja migran, dll. dan pekerja migran meminta agen perekrutan negara penerima untuk mengembalikannya, agen perekrutan negara penerima harus segera mengembalikan barang, dll. tersebut kepada pekerja migran.

3.27 (Pencegahan Kerja Paksa, Perdagangan Manusia, dan Pelanggaran Hak Asasi Manusia)

Agen perekrutan negara penerima harus secara berkala memberikan pelatihan yang diperlukan kepada personilnya untuk mencegah kerja paksa, perdagangan manusia, dan pelanggaran hak asasi manusia.

3.28 (Kepatuhan Substansial terhadap Pedoman)

Agen perekrutan negara penerima harus secara substansial mematuhi Pedoman dan tidak boleh menghindari kepatuhan terhadap Pedoman dengan menafsirkan istilah-istilah secara berbeda.

3.29 (Larangan Tindakan yang Melibatkan Pihak Ketiga)

Agen perekrutan negara penerima tidak boleh mengizinkan pihak ketiga mana pun untuk terlibat dalam tindakan apa pun yang tidak sesuai dengan Pedoman.

3.30 (Kepatuhan terhadap Hukum dan Peraturan)

Agen perekrutan negara penerima harus menjalankan bisnis mereka sesuai dengan hukum negara asal dan hukum negara penerima.

3.31 (Pengungkapan Informasi)

Agen perekrutan negara penerima harus memposting informasi berikut ini di situs web agen perekrutan negara penerima:

- Jumlah perintah kerja yang diterima dalam dua tahun terakhir
- Jumlah mediasi yang berhasil untuk kesepakatan kontrak kerja dari perintah kerja yang diterima

3.32 (Berlaku secara mutatis mutandis dalam pemisahan agen perekrutan negara penerima dan agen pendukung)

Jika agen perekrutan negara penerima tidak merangkap sebagai agen pendukung, yang mengacu pada organisasi yang menyediakan layanan dukungan, yang ditugaskan oleh pemberi kerja, untuk memfasilitasi kehidupan dan pekerjaan pekerja migran di negara penerima, maka standar-standar dalam bab ini juga harus diterapkan pada agen pendukung yang bekerja untuk agen perekrutan negara penerima.

3.33 (Penanganan Perintah Kerja yang Telah Dikonfirmasi)

Agen perekrutan negara penerima harus menerapkan ketentuan-ketentuan perintah kerja bersertifikat FERI sejauh ketentuan-ketentuan tersebut dapat diterapkan secara mutatis mutandis pada perintah kerja yang dikonfirmasi sebagai semi-FERI.

Bab 4 Pedoman untuk Pemberi Kerja

4.1 (Tanggung Jawab Pemberi Kerja)

Pemberi kerja, mengingat bahwa mereka adalah entitas yang sangat diperlukan yang menyediakan pekerja migran dengan dasar untuk hidup dan bekerja di negara penerima, dan bahwa mereka adalah entitas penting yang dapat memberikan pengaruh terhadap seluruh proses migrasi tenaga kerja, harus menyadari tanggung jawab mereka untuk melakukan operasi bisnis yang adil dan tidak memihak.

4.2 (Fungsi yang Dilakukan oleh Pemberi Kerja)

Pemberi kerja bertanggung jawab atas fungsi-fungsi berikut ini:

- Pemilihan agen perekrutan negara penerima
- Penentuan kondisi kerja
- Penyediaan informasi pekerjaan kepada agen perekrutan negara penerima
- Seleksi dan perekrutan pekerja migran
- Dukungan untuk perpindahan internasional pekerja migran
- Penyediaan lingkungan kerja yang layak bagi pekerja migran
- Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja migran
- Penyediaan lingkungan tempat tinggal yang layak bagi pekerja migran
- Dukungan terhadap kehidupan dan pekerjaan pekerja migran
- Dukungan untuk pengembangan kapasitas pekerja migran
- Fungsi-fungsi lain yang ditetapkan oleh hukum

4.3 (Tanggung Jawab Memahami Rute Perekrutan)

Pemberi kerja harus memahami bahwa mereka dapat memberikan pengaruh pada seluruh proses migrasi tenaga kerja internasional, sehingga berusaha untuk menguasai seluruh proses mulai dari perekrutan, perekrutan oleh pemberi kerja, hingga pemulangan ke negara asal.

4.4 (Pemilihan agen perekrutan negara penerima)

- a. Dalam pemilihan agen perekrutan negara penerima, pemberi kerja harus berusaha untuk memilih agen perekrutan negara penerima dari sudut pandang kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, melindungi hak-hak pekerja migran, dan memaksimalkan peluang keberhasilan pekerja migran.
- b. Dalam pemilihan agen perekrutan negara penerima untuk meminta perekrutan berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, pemberi kerja harus memilih agen perekrutan negara penerima dari sudut pandang kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, melindungi hak-hak pekerja migran, dan memaksimalkan peluang keberhasilan pekerja migran

4.5 (Pemilihan agen perekrutan CoO)

- a. Dalam pemilihan agen perekrutan CoO, pemberi kerja harus berusaha untuk memilih agen perekrutan CoO dari sudut pandang kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, perlindungan hak-hak pekerja migran, dan memaksimalkan peluang keberhasilan pekerja migran.
- b. Dalam pemilihan agen perekrutan CoO untuk memediasi perekrutan berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, pemberi kerja harus memilih agen perekrutan CoO dari sudut pandang kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, melindungi hak-hak pekerja migran, dan memaksimalkan peluang keberhasilan pekerja migran.

4.6 (Penyediaan Informasi)

Pemberi kerja harus memberikan informasi berikut ini kepada agen perekrutan negara penerima dan agen perekrutan CoO yang melakukan transaksi terkait perintah kerja bersertifikat FERI.

- Jumlah pekerja migran yang dipekerjakan dalam dua tahun terakhir
- Jumlah pekerja migran yang kembali ke negara asal lebih awal dari rencana semula

4.7 (Permintaan yang Tidak Pantas)

- a. Pemberi kerja tidak boleh menuntut agen perekrutan negara penerima atau agen perekrutan CoO untuk memberikan tunjangan apa pun, seperti hiburan, yang tidak sesuai dengan standar yang diterima secara sosial, atau pengurangan harga yang tidak masuk akal, dll.
- b. Berkenaan dengan perintah kerja bersertifikat FERI, pemberi kerja tidak boleh menuntut agen perekrutan negara penerima atau agen perekrutan CoO untuk memberikan tunjangan apa pun, seperti hiburan, atau pengurangan harga yang tidak masuk akal, dll.

4.8 (Beban Pengeluaran yang Sesuai)

- a. Pemberi kerja harus berusaha untuk menanggung sejumlah biaya yang sesuai yang diperlukan untuk pekerja migran dalam proses sebelum mulai bekerja untuk pemberi kerja yang bersangkutan.
- b. Untuk pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, pemberi kerja tidak boleh membebankan pekerja migran untuk menanggung biaya apa pun yang timbul dalam proses tersebut hingga pekerja migran mulai bekerja

pada pemberi kerja yang bersangkutan, kecuali biaya-biaya berikut ini:

- Biaya transportasi domestik di dalam negara asal

4.9 (Larangan Perekrutan yang Diskriminatif)

Pemberi kerja tidak boleh melakukan diskriminasi atas dasar kewarganegaraan, jenis kelamin, usia, atau ras selama proses perekrutan pekerja migran.

4.10 (Penyediaan Informasi Pekerjaan yang Akurat kepada agen perekrutan negara penerima)

- a. Pemberi kerja harus berusaha memberikan informasi pekerjaan yang akurat kepada agen perekrutan negara penerima.
- b. Pemberi kerja harus memberikan informasi pekerjaan yang akurat kepada agen perekrutan negara penerima mengenai perintah kerja bersertifikat FERI.

4.11 (Penyediaan Informasi Pekerjaan yang Akurat kepada Pekerja Migran)

- a. Dalam berinteraksi dengan pekerja migran selama proses perekrutan, pemberi kerja harus berusaha untuk memberikan informasi pekerjaan yang akurat kepada pekerja migran.
- b. Dalam berinteraksi dengan pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, pemberi kerja harus memberikan informasi pekerjaan yang akurat kepada pekerja migran.

4.12 (Persetujuan dengan Dokumentasi Tertulis untuk Perekrutan)

- a. Dalam mempekerjakan pekerja migran, pemberi kerja harus berusaha untuk melakukan pemberitahuan pekerjaan secara tertulis atau melalui rekaman elektromagnetik.
- b. Dalam mempekerjakan pekerja migran berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, pemberi kerja harus melakukan pemberitahuan pekerjaan secara tertulis atau melalui rekaman elektromagnetik.

4.13 (Pemahaman dan Pertimbangan untuk Gerakan Internasional)

Pemberi kerja harus memahami dan mempertimbangkan waktu dan biaya yang diperlukan bagi pekerja migran untuk berpindah melintasi perbatasan hingga pekerja migran mulai bekerja untuk pemberi kerja yang bersangkutan.

4.14 (Pencabutan Hubungan Kerja)

- a. Setelah pekerjaan diberitahukan kepada pekerja migran, pemberi kerja dapat mencabutnya hanya jika dimungkinkan berdasarkan hukum dan peraturan.
- b. Pemberi kerja harus berusaha untuk menanggung biaya tambahan yang diperlukan oleh pekerja migran untuk mempersiapkan diri kembali untuk kesempatan perekrutan berikutnya.
- c. Dalam kasus pencabutan notifikasi penempatan kepada pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, pemberi kerja yang bersangkutan harus menanggung biaya tambahan yang diperlukan bagi pekerja migran untuk mempersiapkan diri kembali kesempatan perekrutan berikutnya.

4.15 (Kerjasama untuk Kelancaran Perpindahan Internasional)

- a. Pemberi kerja harus berusaha untuk bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain yang sesuai untuk mendukung pekerja migran agar mereka dapat pindah dengan lancar ke negara penerima..
- b. Pemberi kerja harus bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain yang sesuai untuk mendukung pekerja migran yang dipekerjakan berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, sehingga mereka dapat pindah dengan lancar ke negara penerima.

4.16 (Penyediaan Dukungan yang Sesuai)

- a. Pemberi kerja harus menyediakan dukungan bagi pekerja migran, seperti transportasi pada saat kedatangan ke dan keberangkatan dari negara penerima, baik secara mandiri maupun melalui agen perekrutan negara penerima, atau, jika tidak ada kewajiban hukum semacam itu, harus berusaha menyediakan dukungan tersebut.
- b. Pemberi kerja harus menyediakan dukungan bagi pekerja migran yang dipekerjakan berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, seperti transportasi pada saat kedatangan ke dan keberangkatan dari negara penerima, baik secara mandiri maupun melalui agen perekrutan negara penerima.

4.17 (Penyediaan Lingkungan Kerja yang Sesuai)

Pemberi kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang layak bagi pekerja migran.

4.18 (Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Pemberi kerja harus memahami pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga dapat mendorong terciptanya tempat kerja yang menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja migran ketika pekerja migran bekerja pada pemberi kerja yang bersangkutan.

4.19 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Awal Bekerja)

- a. Pemberi kerja, sesuai dengan hukum dan peraturan, harus menyediakan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja pada saat awal bekerja.
- b. Pemberi kerja, sesuai dengan hukum dan peraturan, harus melakukan pemeriksaan kesehatan yang diperlukan bagi pekerja migran pada saat awal bekerja.

4.20 (Penyediaan Lingkungan Kerja yang Konsisten dengan Informasi Pekerjaan yang Diberikan)

Pemberi kerja harus menyediakan kondisi kerja, dll. yang sesuai dengan kondisi kerja, lingkungan kerja, lingkungan tempat tinggal, dll. yang tercantum dalam perintah kerja masing-masing atau perintah kerja bersertifikat FERI.

4.21 (Promosi Peningkatan Kompetensi Kejuruan)

- a. Pemberi kerja wajib memberikan bimbingan yang diperlukan kepada pekerja migran terkait kompetensi kejuruan agar mereka dapat meningkatkan kompetensi kejuruan mereka sesuai dengan hukum dan peraturan, atau, jika tidak ada kewajiban hukum seperti itu, wajib berusaha untuk memberikan bimbingan tersebut.
- b. Pemberi kerja harus mendorong pekerja migran untuk mengikuti tes keterampilan umum dan berusaha untuk menanggung biayanya, sehingga kompetensi kejuruan mereka dapat diukur secara obyektif.

4.22 (Evaluasi dan Promosi yang Adil)

Pemberi kerja harus secara adil mengevaluasi kompetensi pekerja migran dan memberikan promosi dan kenaikan gaji yang sesuai.

4.23 (Pertimbangan Keberagaman terkait Lingkungan Kerja)

- a. Pemberi kerja harus berusaha untuk memberikan pertimbangan yang diperlukan agar pekerja yang berasal dari berbagai latar belakang dapat bekerja sama.
- b. Pemberi kerja wajib mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menumbuhkan pemahaman di antara seluruh eksekutif dan karyawan tetap dari masing-masing pemberi kerja mengenai lingkungan kerja para pekerja migran di mana para pekerja yang berasal dari berbagai latar belakang bekerja bersama.

4.24 (Pertimbangan untuk Pemulangan Sementara ke Negara Asal)

- a. Pemberi kerja harus memberikan pertimbangan yang diperlukan untuk mengizinkan pekerja migran untuk sementara waktu kembali ke negara asal mereka ketika mereka menginginkannya.
- b. Berkenaan dengan pekerja migran yang direkrut berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, pemberi kerja harus mengizinkan pekerja migran untuk mendapatkan cuti berbayar yang diperlukan untuk pulang ke negara asal sementara waktu jika mereka menginginkannya, kecuali jika ada keadaan yang tidak dapat dihindari terkait bisnis, dan harus mengizinkan mereka untuk mendapatkan cuti tidak berbayar jika tidak ada cuti berbayar yang tersisa.
- c. Jika pemberi kerja tidak dapat mengizinkan pekerja migran untuk mendapatkan cuti berbayar atau cuti tidak berbayar untuk pulang ke kampung halaman pada waktu yang diinginkan oleh pekerja migran karena situasi yang tidak dapat dihindari yang berkaitan dengan bisnis seperti yang dijelaskan pada paragraf sebelumnya, pemberi kerja harus berkonsultasi dengan pekerja migran dan menyarankan waktu alternatif untuk mengambil cuti..
- d. Biaya kepulangan sementara ke kampung halaman pada prinsipnya harus ditanggung oleh pekerja migran.

4.25 (Penyediaan Lingkungan Tempat Tinggal yang Layak)

- a. Pemberi kerja harus menyediakan tempat tinggal yang layak bagi pekerja migran, baik secara mandiri maupun melalui agen perekrutan negara penerima.
- b. Sesuai dengan paragraf sebelumnya, tempat tinggal yang disediakan oleh pemberi kerja kepada pekerja migran harus higienis dan aman, dengan jalur keluar darurat, air panas untuk mandi, penerangan yang memadai, pendingin ruangan yang cukup, kotak keamanan yang dapat dikontrol oleh individu, dan ruang tinggal pribadi.
- c. Pemberi kerja dapat, dengan persetujuan pekerja migran, memungut biaya perumahan dari pekerja migran dalam lingkup biaya aktual yang diperlukan untuk menyediakan tempat tinggal.

4.26 (Penyediaan Makanan)

- a. Pemberi kerja dapat menyediakan makanan yang layak bagi pekerja migran baik secara mandiri atau melalui pihak ketiga..
- b. Sesuai dengan paragraf sebelumnya, makanan yang disediakan oleh pemberi kerja kepada pekerja migran harus sesuai dengan standar CODEX.
- c. Untuk penyediaan makanan, pemberi kerja dapat, dengan persetujuan pekerja migran, memungut biaya makan dari pekerja migran dalam lingkup biaya aktual

penyediaan makanan.

4.27 (Larangan Pembatasan Hak-hak Pekerja Migran)

Pemberi kerja tidak boleh membatasi hak-hak pekerja migran, termasuk kebebasan reproduksi dan kehidupan pribadi.

4.28 (Larangan Penahanan Barang-Barang Pekerja Migran)

- a. Pemberi kerja tidak boleh menyimpan barang milik pekerja migran, dll. kecuali ada alasan yang rasional seperti untuk tujuan melakukan prosedur untuk mengubah atau memperbarui status tempat tinggal pekerja migran.
- b. Apabila pemberi kerja menyimpan barang milik pekerja migran, dll. dan pekerja migran meminta pemberi kerja untuk mengembalikannya, maka pemberi kerja harus segera mengembalikan barang tersebut kepada pekerja migran.

4.29 (Tidak Mengeksploitasi Kelemahan)

Pemberi kerja tidak boleh mengeksploitasi kelemahan pekerja migran untuk membujuk pekerja migran untuk bertindak di luar keinginan mereka..

4.30 (Pencegahan Kerja Paksa, Perdagangan Manusia, dan Pelanggaran Hak Asasi Manusia)

Pemberi kerja harus secara teratur memberikan pelatihan yang diperlukan kepada karyawannya untuk mencegah kerja paksa, perdagangan manusia, dan pelanggaran hak asasi manusia.

4.31 (Kepatuhan Substansial terhadap Pedoman)

Pemberi kerja harus secara substansial mematuhi Pedoman ini dan tidak boleh menghindari kepatuhan terhadap Pedoman ini dengan menafsirkan istilah-istilahnya secara berbeda.

4.32 (Larangan Tindakan yang Melibatkan Pihak Ketiga)

Pemberi kerja tidak boleh mengizinkan pihak ketiga mana pun untuk terlibat dalam tindakan apa pun yang tidak sesuai dengan Pedoman ini.

4.33 (Kepatuhan terhadap Hukum dan Peraturan)

Pemberi kerja harus menjalankan bisnis mereka sesuai dengan hukum dan peraturan negara asal dan negara penerima.

4.34 (Pengungkapan Informasi)

Pemberi kerja harus memposting informasi berikut ini di situs web masing-masing pemberi kerja:

- Jumlah pekerja migran yang dipekerjakan dalam dua tahun terakhir
- Jumlah pekerja migran yang pulang ke negara asal lebih awal dari rencana semula

4.35 (Penanganan Perintah Kerja dikonfirmasi sebagai Semi-FERI)

Pemberi kerja harus menerapkan ketentuan-ketentuan perintah kerja Bersertifikat FERI sejauh ketentuan-ketentuan tersebut dapat diterapkan secara mutatis mutandis pada perintah kerja yang dikonfirmasi sebagai semi-FERI.

Bab 5 Pedoman untuk Pekerja Migran

5.1 (Hak-hak Pekerja Migran)

Pekerja migran tunduk pada hak asasi manusia yang dinyatakan dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia Internasional, yang menetapkan hak asasi manusia sebagai nilai-nilai universal, dan dalam prinsip-prinsip mengenai hak-hak dasar yang ditetapkan oleh Deklarasi Organisasi Buruh Internasional (ILO) tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Dasar di Tempat Kerja, dan mengakui bahwa hak-hak mereka sebagai tenaga kerja dijamin di negara asal, negara penerima, dan proses migrasi tenaga kerja internasional.

5.2 (Tanggung Jawab Pekerja Migran)

Para pekerja migran harus memahami bahwa mereka adalah pihak-pihak dalam gerakan buruh internasional dan entitas yang sangat diperlukan untuk membentuk gerakan buruh internasional dan harus berusaha untuk mempromosikan gerakan buruh internasional yang adil.

5.3 (Aplikasi melalui Jalur Perekrutan yang Legal, Etis, dan Adil)

- a. Pekerja migran harus melamar melalui jalur perekrutan yang legal, etis, dan adil.
- b. Pekerja migran tidak boleh mendaftar melalui pihak ketiga seperti calo.

5.4 (Pemberian Tunjangan seperti Uang selama Proses Perekrutan)

Pekerja migran tidak boleh menanggapi permintaan uang atau manfaat lainnya selama proses perekrutan.

5.5 (Upaya Menuju Realisasi Diri)

Para pekerja migran harus berusaha untuk mengoptimalkan kesempatan kerja migran mereka untuk mencapai realisasi diri.

5.6 (Pemahaman tentang Perpindahan Internasional)

Pekerja migran harus memahami bahwa perpindahan internasional membutuhkan waktu dan biaya dan berusaha untuk mempersiapkan perpindahan internasional secara terencana.

5.7 (Memahami Beragam Budaya)

Pekerja migran harus memahami bahwa mereka tinggal dan bekerja di lingkungan dengan budaya yang beragam dan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan budaya yang beragam.

5.8 (Memahami Mereka yang Menanggung Biaya)

Pekerja migran harus memahami bahwa ada yang menanggung biaya mereka selama proses perekrutan dan bahwa beban keuangan pekerja migran berkurang.

5.9 (Kerjasama dalam Membangun Mekanisme)

Para pekerja migran, sejauh yang diinginkan oleh para pekerja migran, harus bekerja sama dalam membangun mekanisme pergerakan tenaga kerja internasional yang adil.

5.10 (Kepatuhan terhadap Hukum dan Peraturan)

Pekerja migran harus mematuhi hukum dan peraturan selama proses migrasi dan setelah pindah ke negara penerima.

5.11 (Kerjasama dalam Pengungkapan Informasi, Wawancara dan Survei)

a. Pekerja migran, sejauh hak privasi dan kerahasiaan mereka tidak dilanggar, harus bekerja sama dalam pengungkapan informasi, wawancara, dan survei yang akan dilakukan oleh pemangku kepentingan lain yang sesuai.

b. Wawancara dan survei tersebut harus mencakup jalur perekrutan yang diambil dan biaya yang dibayarkan oleh pekerja migran yang bersangkutan.

5.12 (Tidak Ada Perlakuan yang Tidak Menyenangkan)

Segera karena pekerja migran tidak mematuhi Pedoman, mereka tidak boleh diperlakukan dengan tidak baik.

Bab 6 Pedoman Perekrutan

6.1 (Tentang Para Pihak)

Perintah kerja yang sesuai dengan Pedoman harus dikelola di antara agen perekrutan CoO, agen perekrutan negara penerima, dan pemberi kerja yang mematuhi Pedoman.

6.2 (Persiapan Perintah Kerja (Job-order))

Dalam persiapan perintah kerja, pemberi kerja harus melakukannya secara tertulis atau dengan rekaman elektromagnetik sehingga perintah kerja tetap terdokumentasi.

6.3 (Keakuratan Informasi Pekerjaan)

Dalam persiapan perintah kerja, pemberi kerja harus memastikan keakuratannya.

6.4 (Masuknya Masalah Hukum)

Pemberi kerja harus memasukkan informasi yang diperlukan dalam perintah kerja sesuai dengan hukum dan peraturan.

6.5 (Standar Pekerjaan yang Harus Dilakukan oleh Pekerja Migran)

Pemberi kerja harus memastikan bahwa pekerjaan yang akan direkrut adalah pekerjaan yang sesuai dan tidak dilarang oleh hukum apa pun.

6.6 (Standar Tempat Kerja yang melibatkan Pekerja Migran)

Pemberi kerja harus memastikan bahwa tempat kerja masing-masing, di mana pekerjaan yang akan direkrut dilakukan, dipastikan memiliki keselamatan kerja dan cocok untuk melakukan operasi yang tepat.

6.7 (Pertimbangan untuk Kembali Sementara ke Negara Asal)

Jika pemberi kerja ingin memberikan pertimbangan tertentu kepada pekerja migran untuk pulang sementara ke negara asalnya, pemberi kerja harus menyatakan hal tersebut dalam surat perintah kerja yang berlaku.

6.8 (Standar untuk Tempat Tinggal yang Akan Disediakan)

Pemberi kerja harus menunjukkan standar tempat tinggal yang akan disediakan untuk pekerja migran.

6.9 (Pelatihan Kejuruan Pra-Keberangkatan)

Pemberi kerja harus menunjukkan standar pelatihan kejuruan pra-keberangkatan yang diperlukan untuk pekerja migran.

6.10 (Pelatihan Bahasa Pra-Keberangkatan)

Pemberi kerja harus menunjukkan standar pelatihan bahasa pra-keberangkatan yang diperlukan untuk pekerja migran.

6.11 (Beban Biaya yang Diperlukan untuk Perekrutan)

Pemberi kerja, untuk perekrutan berdasarkan perintah kerja bersertifikat FERI, harus menanggung semua biaya yang terkait dengan perekrutan pekerja migran (yang mencakup biaya dan ongkos sejak pekerja migran menandatangani kontrak dengan agen perekrutan CoO hingga mulai bekerja untuk pemberi kerja) oleh pemberi kerja yang bersangkutan dan harus secara jelas menyatakan hal tersebut di dalam perintah kerja yang berlaku.

6.12 (Klarifikasi Konsultasi Perekrutan dan Layanan Bantuan dalam Perintah Kerja)

Pemberi kerja, selama proses perekrutan, harus menetapkan konsultasi dan layanan bantuan yang dapat digunakan oleh pekerja migran di negara asal masing-masing terkait perekrutan, dan secara jelas menunjukkan bagaimana cara mengajukan pertanyaan tentang perintah kerja yang berlaku.

6.13 (Sertifikasi Kesesuaian dengan Perintah Kerja)

- a. Pemberi kerja dapat menerima sertifikasi mengenai apakah perintah kerja mereka sesuai dengan Pedoman.
- b. Ketika sebuah perintah kerja tidak memenuhi hanya 6.11 dari Pedoman, pemberi kerja dari perintah kerja tersebut dapat meminta konfirmasi bahwa perintah kerja tersebut memenuhi semua standar dalam Pedoman kecuali 6.11. Secara khusus, ketika sebagian dari biaya atau ongkos yang ditetapkan oleh Pedoman dibebaskan dari pembayaran oleh pekerja migran, sehubungan dengan ketentuan terkait biaya pada paragraf 2.8b, 2.9b, 2.10b, 2.11b, 2.13c dan 4.8b, dibayar oleh pekerja migran, dan bagian lainnya sesuai dengan Pedoman, maka perintah kerja dapat memperoleh konfirmasi.