

DISKURSUS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA DALAM PENEMPATAN DI MALAYSIA

Adnan Hamid

Fakultas Hukum Universitas Pancasila
Jl. Srengsengsawah, Lenteng Agung, Jakarta
Email: adnan_hamid@univpancasila.ac.id

Submitted: 19 Maret 2018, **Reviewed:** 19 Maret 2018, **Accepted:** 20 Maret 2019

Abstract

The increase in the number of Indonesian workers who work abroad to become migrant workers, among others, is driven by economic problems and / or the difficulty of getting employment in the country, while at the same time the demands of life must be fulfilled. The purpose of this article is to analyze the policies taken by the government in the placement and protection of Indonesian workers who work abroad as migrant workers. In this article, the author conducts a normative juridical study with a study of various Acts and regulations that apply specifically to Indonesian workers who work in Malaysia. From the results of the study, it shows that Indonesian workers who works as migrant workers are in Malaysia and most of those migrant workers are officially undocumented or known to be illegal migrant workers and thus have an impact on the protection of migrant workers themselves. Based on the foregoing, the author concludes that the government must strive to provide protection to Indonesian workers who work as migrant workers by, among other things, carrying out various revisions to Acts and regulations and must be pro-active in carrying out the bilateral agreement with the receiving country.

Key words: *Migrant Workers, Legal Protection, International Conventions.*

Abstrak

Peningkatan jumlah TKI yang bekerja di luar negeri untuk menjadi pekerja migran, antara lain didorong oleh permasalahan ekonomi dan/atau sulitnya mendapatkan lapangan pekerjaan di dalam negeri, sementara pada saat yang sama tuntutan hidup harus tetap terpenuhi. Tujuan dalam penulisan artikel ini adalah untuk menganalisis kebijakan yang diambil oleh pemerintah dalam penempatan dan perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sebagai pekerja migran. Di dalam penulisan ini, penulis melakukan penelitian secara yuridis normatif dengan kajian terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia. Dari hasil penelitian, menunjukkan tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran terbanyak berada di negara Malaysia dan sebagian besar pekerja migran tersebut adalah tidak berdokumen resmi atau dikenal dengan pekerja migran *ilegal* sehingga berdampak pada perlindungan bagi pekerja migran itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis berkesimpulan agar pemerintah harus berupaya dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran dengan antara lain melakukan berbagai revisi peraturan perundang-undangan dan harus pro aktif dalam melakukan perjanjian bilatera dengan negara penerima.

Kata Kunci: Pekerja Migran, Perlindungan Hukum, Konvensi Internasional.

Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, batas-batas geografis antar negara bukan lagi menjadi hambatan bagi seseorang yang akan mempertahankan hidup dengan bekerja di negara lain. Bekerja merupakan Hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati dan dijamin penegakkannya sebagaimana diamanatkan dalam Konstitusi UUD NRI Tahun 1945. Sebaliknya, di beberapa negara yang semakin maju kebutuhan akan adanya tenaga kerja asing diperlukan untuk mengisi kekosongan lapangan pekerjaan di berbagai bidang pekerjaan. Ketika ketersediaan tenaga kerja dalam negeri terbatas, maka keberadaan tenaga kerja dari negara lain menjadi alternatif pilihan. Artinya, tenaga kerja yang datang untuk mengisi lapangan kerja yang ada tidak hanya berasal dari dalam negeri saja akan tetapi bisa berasal dari tenaga kerja negara lain yang dikenal sebagai pekerja migran. Kondisi sebagaimana tersebut di atas, telah banyak dialami di berbagai negara saat ini. Dalam konteks Internasional, pengertian pekerja migran sebagaimana yang terdapat dalam Konvensi Internasional tahun 1990 yang berisikan mengenai Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, didefinisikan sebagai seseorang yang akan, tengah, telah melakukan pekerjaan yang dibayar dalam suatu negara, dimana dia bukan menjadi warga negara”.

Menurut Marsha Chien :

*The United Nations defines a “migrant worker” as “a person who is to be engaged, is engaged or has been engaged in a remunerated activity in a State of which he or she is not a national.”*¹ (Terjemahan: Perserikatan Bangsa-Bangsa mendefinisikan “pekerja migran” sebagai “orang-orang yang harus dilibatkan, terlibat atau terlibat dalam kegiatan yang dibayar di suatu Negara tempat dia bukan warga negara.”).

Selanjutnya menurut Pusat Sumber Daya Buruh Migran, mendefinisikan buruh migran atau pekerja migran itu sangat luas meskipun lebih sering diartikan sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di Luar Negeri. Arti umumnya adalah orang yang bermigrasi atau berpindah dari wilayah kelahiran atau lokasi tinggal yang bersifat tetap untuk keperluan bekerja. Guna keperluan bekerja tersebut, pekerja migran akan menetap di tempat bekerja tersebut dalam kurun waktu tertentu. Terdapat dua tipe pekerja migran, yaitu pekerja migran internal dan pekerja migran internasional. Pekerja migran internal adalah pekerja yang bermigrasi dalam kawasan satu negara. Contoh yang paling sering dan mudah dipahami adalah urbanisasi dan transmigrasi. Pekerja migran internasional itu adalah perseorangan yang bermigrasi ke luar negeri untuk keperluan bekerja. Pekerja di Kedutaan Indonesia di Negara Asing adalah buruh migran atau pekerja migran.² Jadi, pemahaman

1 Marsha Chien, “When Two Laws are Better than One: Protecting the Rights of Migrant Workers”, dalam *Berkeley Journal of International Law*, Vol. 28, Issue 1, 2010. p. 17.

2 Nur Hidayati, *Perlindungan Hukum terhadap Buruh Migran Indonesia (BMI)*, dalam Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora, Vol. 13 No. 3, Desember 2013, hlm. 209

pekerja migran dalam tulisan ini adalah mereka yang meninggalkan negaranya atau dengan kata lain bermigrasi dari wilayah kelahirannya ke tempat lain di luar batas negaranya untuk mengisi pekerjaan di negara lain dalam jangka waktu relatif menetap. Dengan kata lain bukanlah termasuk sebagai pekerja migran apabila orang bermigrasi dari tempat asalnya untuk bekerja ke tempat lain yang masih dalam wilayah negaranya tersebut. Sementara itu International Labour Organisation (ILO) mendefinisikan pekerja migran sebagai seorang yang bermigrasi, atau telah bermigrasi dari satu negara ke negara lain, dengan sebuah gambaran bahwa orang tersebut akan dipekerjakan oleh seseorang yang bukan dirinya sendiri, termasuk siapapun yang biasanya diakui sebagai seorang migran untuk bekerja. Selanjutnya di dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yang baru diberlakukan sejak tanggal 22 November 2017, memberi pengertian bahwa pekerja migran adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Indonesia.³

Dari tahun ke tahun tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri khususnya ke Malaysia terus meningkat. Umumnya peningkatan jumlah tenaga kerja Indonesia untuk menjadi pekerja migran tersebut, didorong oleh permasalahan ekonomi dan/atau sulitnya mendapatkan lapangan pekerjaan di dalam negeri, sementara pada saat yang

sama tuntutan hidup harus tetap terpenuhi. Gambaran akan segera terpenuhinya tuntutan hidup apabila dapat bekerja di luar negeri, menjadi dorongan kuat buat calon tenaga kerja Indonesia untuk menjadi pekerja migran. Karena diakui atau tidak, memang tidak sedikit pula tenaga kerja Indonesia yang menjadi pekerja migran meraih “kesuksesan dan keberuntungan” secara ekonomi. Bahkan tidak sedikit pula yang dapat membantu serta mengangkat derajat ekonomi keluarganya. Di balik kesuksesan yang ada, ternyata tidak sedikit pula dari tenaga kerja Indonesia yang menjadi pekerja migran bernasib kurang beruntung bahkan lebih jauh harus menghadapi berbagai permasalahan.

Permasalahan terhadap pekerja migran itu sendiri dapat terjadi sejak saat dimulainya perekrutan yang penuh ketidakadilan dan cenderung penuh dengan pelanggaran atas hak-hak serta disertai adanya ketidakpastian dalam pemberangkatan. Persoalan lainnya yang dihadapi pekerja migran adalah adanya kenyataan dimana pekerjaan yang dilakukan ternyata tidak sesuai dengan pekerjaan yang dijanjikan, bahkan tidak jarang timbul kekerasan fisik di tempat kerja. Berita-berita tentang kekerasan fisik dan/atau bentuk penindasan yang menimpa tenaga kerja Indonesia yang menjadi pekerja migran selalu menjadi berita yang tak pernah putus. Walaupun tidak sedikit permasalahan yang dihadapi oleh pekerja migran, akan tetapi kenyataannya masih banyak warga negara

3 Pasal 1 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran

Indonesia yang ingin bekerja dan mengadu nasib menjadi pekerja migran.

Negara berkewajiban menjamin hak, kesempatan dan wajib memberi perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilannya yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan keahlian dan keterampilannya. Negeri Jiran Malaysia adalah negara yang menempati urutan pertama bagi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja sebagai pekerja migran. Catatan terakhir sebagaimana yang disampaikan oleh Menteri Hukum dan HAM dalam kunjungannya mendampingi Presiden ke Kuching Malaysia pada tanggal 22 November 2017, memperkirakan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia berjumlah 2,7 juta, dimana setengahnya tidak memiliki dokumen resmi sebagai tenaga kerja atau yang dikenal sebagai pekerja migran *Illegal*. Jumlah ini berbanding terbalik dengan data yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).

Negara Malaysia menjadi pilihan pertama bagi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja sebagai pekerja migran antara lain di dasarkan pada kedekatan letak geografis, kemiripan dan kesamaan rumpun bahasa dan budaya di Negara tersebut. Oleh karena itu tidak mengherankan apabila jumlah pekerja migran asal Indonesia menjadi yang terbesar,

baik yang masuk secara legal sebagai pekerja migran maupun yang masuk secara illegal. Sementara itu beberapa kasus-kasus kekerasan yang ada dan menimpa pekerja migran asal Indonesia di Malaysia, tentu mengindikasikan minimnya upaya negara dalam memberikan perlindungan kepada warga negaranya. Menurut Hermono, wakil Duta Besar RI di Malaysia, tercatat ada 1611 kasus yang ditangani di shelter KBRI di Kuala Lumpur (di luar kasus yang ada di masing-masing Konjen RI di Malaysia), dengan perincian sebagai berikut:⁴

Tabel 1: Jumlah Kasus TKI di Malaysia

564 kasus	Tidak dibayar gajinya
120 kasus	Trafficking
86 kasus	Kekerasan fisik
28 kasus	Pelecehan seksual
116 kasus	Sakit dalam bekerja
235 kasus	Persoalan lainnya

Sumber: Data sekunder, diolah penulis, 2018.

Sementara itu secara keseluruhan berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Kementerian Luar Negeri serta Perwakilan RI di luar negeri sejak tanggal 1 Januari sampai dengan 30 September 2014 tercatat ada sejumlah **12.450** kasus WNI dan pekerja migran asal Indonesia yang ditangani, dimana **9.290** kasus telah berhasil diselesaikan sementara **3.160** kasus masih ditangani oleh Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI di luar negeri. Dari jumlah tersebut, lebih kurang 92,43% atau sejumlah **11.507** kasus merupakan permasalahan yang dialami

4 Sindo News, <https://nasional.sindonews.com/read/922960/15/kbri-malaysia-tangani-1611-kasus-tki-1415715230>, diakses tanggal 17 Desember 2017.

oleh Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran, 460 (3,69%) Kasus oleh Anak Buah Kapal dan 483 (3,88%) oleh WNI lainnya. Gambaran kasus yang terjadi dan upaya penyelesaiannya secara statistik disajikan pada tabel 2.⁵

Hal ini yang mendorong timbulnya desakan dari berbagai elemen masyarakat agar negara segera mengambil langkah untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri tersebut. Negara dituntut untuk segera memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia dimanapun berada, tanpa harus melihat apakah keberadaannya sebagai pekerja migran yang legal atau illegal. Hal ini penting mengingat di banyak kasus yang menimpa pekerja migran asal Indonesia, negara terkesan lalai dalam memberi perlindungan. Ketidak hadirannya dalam memberikan perlindungan kepada warga negaranya dapat dikatakan bahwa Negara Indonesia telah “gagal” dalam mengemban amanah sebagaimana terdapat Pembukaan UUDNRI Tahun 1945 yang menyatakan negara melindungi segenap bangsa dan bertujuan memajukan kesejahteraan warga negaranya. Hal mana juga tercermin dalam pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupannya yang layak bagi kemanusiaan.

Selanjutnya dalam Pasal 23 *Universal Declaration of Human Rights* menyebutkan bahwa: Setiap orang berhak memperoleh pekerjaan, bebas memilih pekerjaan, syarat-syarat yang adil dan menyenangkan dari suatu lingkungan pekerjaan dan mendapat perlindungan dari pengguguran. Selanjutnya berhak atas upah yang sama atas pekerjaan yang sama, berhak atas imbalan yang adil serta membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja yang berguna untuk melindungi kepentingannya.⁶ Sebagai bentuk pengejawantahan dari amanat Konstitusi dan UUD NRI Tahun 1945 tersebut, maka diberlakukan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran yang menggantikan Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri. Revisi atau perubahan aturan tersebut dilakukan dalam rangka memperoleh keadilan dan kepastian hukum, mengingat salah satu tujuan dari hukum adalah untuk kemanfaatan bagi semua orang. Tujuan hukum itu sendiri sudah tercapai apabila kemanfaatannya dapat dirasakan oleh sebanyak mungkin orang “*the greatest happiness for the greatest number of people*”.⁷ Dalam hal ini hukum tidak saja berfungsi memberikan arahan, tetapi juga berperan untuk menjamin agar perubahan dapat berjalan dengan tertib dan teratur.⁸ Penggunaan hukum sebagai sarana untuk

5 Endar Susilo, “Rekonstruksi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Dalam Perspektif UU NO. 39 TAHUN 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Yang Berbasis Nilai Keadilan”, dalam Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum QISTIE, Vol. 9 No. 2 November 2016. hlm. 156.

6 Suratman, “Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, (Jakarta: Indeks, 2010) hlm. 3.

7 Darji Darmodiharjo dan Sidharta, “Pokok-Pokok Filsafat Hukum”, (Jakarta: Gramedia, 2004) hlm. 160.

8 Mochtar Kusumaatmadja, “Pembinaan Hukum Dalam Rangka Pembangunan Nasional”, (Bandung: Bina Cipta, 1986) hlm. 1.

Tabel 2 : Gambaran Kasus Yang Terjadi Dan Upaya Penyelesaiannya

Jenis Kasus	Total Kasus	Kasus Selesai	Kasus on Going
Ketenagakerjaan (Gaji, kecelakaan kerja, beban kerja terlalu berta, PHK, dll)	1.785	753	1.032
Keimigrasian (<i>over stay</i> , penyalahgunaan izin tinggal, dll)	6.610	6.191	419
Kasus Perdata (Perceraian, perebutan hak asuh anak, dll)	23	9	14
Pelanggaran Hukum Pidana (Narkoba, Pembunuhan, perampokan, dll)	816	243	573
Lain-lain (Hilang kontak, meninggal dunia, sakit, bencana+ alam,kerusuhan politik, dll)	2.273	1.619	654
Total	11.507	8.815	2.692

Sumber : Data sekunder, diolah penulis, 2018.

melakukan social engineering dilakukan secara sadar untuk mencapai suatu keadaan masyarakat sebagaimana di cita-citakan atau untuk melakukan perubahan-perubahan yang diinginkan.⁹

Adapun metode penulisan di dalam penulisan ini menggunakan metode yuridis normatif,¹⁰ dengan spesifikasi penelitian bersifat deskriptif analitis , yaitu meneliti dan mengkaji data sekunder, terkait dengan kebijakan perlindungan bagi pekerja migran Indonesia Adapun pokok permasalahan yang akan di bahas dalam tulisan ini adalah: (1) Bagaimana kebijakan yang diambil dalam penempatan dan perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia di luar negeri (khususnya di Malaysia), agar TKI yang bekerja sebagai pekerja migran tersebut dapat memperoleh hak-hak secara layak dan dihargai martabatnya? (2) Bagaimana bentuk

pelaksanaan penempatan dan perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia (Khususnya di Malaysia) agar penempatan yang dilakukan bukan hanya semata kebutuhan ekonomi akan tetapi tetap mengedepankan kepentingan nasional serta harkat dan martabat bangsa ?

Pembahasan

A. Permasalahan Hukum dan Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia yang Ditempatkan di Malaysia

Data menunjukkan bahwa Malaysia menjadi pilihan pertama bagi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri diikuti dengan Arab Saudi dan berikutnya Hongkong. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) Yasonna Laoly mengatakan bahwa jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja

9 Satjipto Rahardjo, “*Hukum Dan Perubahan Sosial*”, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009) hlm. 128.

10 Soerjono Soekanto, “*Pengantar Penelitian Hukum*”, (Jakarta: UI Press, 1986) hlm. 9.

di Malaysia pada tahun 2017 lalu mencapai 2,7 juta orang. Angka ini menunjukkan bahwa Malaysia merupakan negara yang menerima TKI terbanyak dibanding negara lain. Beliau mengatakan bahwa ini jumlah yang sangat besar dari seluruh negara-negara yang ada di dunia.¹¹

Sementara berdasarkan catatan Kedutaan Besar Republik Indonesia di Malaysia, terdapat 2.590.394 warga negara Indonesia dimana sebagian besar bekerja sebagai pekerja migran. Namun, menurut data dari Konsulat Jenderal Indonesia di Malaysia, terdapat perbedaan data yang sangat banyak. Menurut informasi Pemerintah Malaysia, saat ini jumlah TKI legal diperkirakan mencapai 1,1 juta jiwa yang tersebar di Semenanjung Malaysia dan Malaysia Timur (Sabah dan Sarawak). Sejumlah 600.000-800.000 orang lainnya diperkirakan ilegal.¹² Memang dari data tersebut tidak diperoleh angka pasti berapa jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran legal dan ilegal. Namun yang pasti jumlah tenaga kerja Indonesia yang kehadirannya ilegal jauh lebih banyak dari yang legal. Hal tersebut juga diakui oleh Direktur Eksekutif Persekutuan majikan-majikan Malaysia, yang mengatakan bahwa tenaga kerja Indonesia yang tidak berdokumen (ilegal) banyaknya melebihi tenaga kerja Indonesia yang telah mempunyai dokumen atau keberadaannya legal.

Keberadaan tenaga kerja Indonesia yang illegal ini semakin besar jumlahnya dikarenakan antara lain adanya permintaan yang cukup besar, ditambah lagi adanya keinginan dari tenaga kerja Indonesia itu sendiri untuk “merubah nasibnya”. Di satu sisi keberadaan tenaga kerja Indonesia yang illegal ini menguntungkan bagi majikan di Malaysia dikarenakan biaya yang dikeluarkan tentunya jauh lebih murah apabila dibandingkan dengan menggunakan tenaga kerja Indonesia yang legal. Apalagi memperkerjakan pekerja migran yang illegal atau tanpa izin di Malaysia bisa menekan komponen biaya tenaga kerja antara 40% hingga 50% dibanding menggunakan pekerja migran yang legal karena antara lain tidak perlu membayar asuransi, kata direktur eksekutif Persekutuan Majikan-majikan Malaysia, Shamsuddin Bardan. Di samping itu masih ada biaya-biaya lain yang dapat ditekan bila memperkerjakan pekerja migran ilegal, karena memperkerjakan pekerja migran yang ilegal (pekerja tanpa perjanjian yang sah) tidak timbul bayaran kerja lebih masa (lembur), tidak timbul bayaran untuk cuti sakit atau cuti tahunan_ataupun cuti am (cuti umum),” jelas Shamsuddin Bardan kepada BBC Indonesia, 5 Desember 2013. Dengan tidak adanya keharusan memenuhi biaya seperti itu maka sebagian majikan memilih mengambil resiko. Kenyataannya, lanjut Shamsuddin Bardan, sektor nonformal dan usaha skala kecil

11 Okezone, <https://news.okezone.com/read/2017/11/22/340/1818240/ada-2-7-juta-tki-di-malaysia-menkumham-ini-jumlah-terbesar-dari-seluruh-dunia>, diakses tanggal 16 Februari 2018.

12 *Consulate General of The Republic of Indonesia in Penang, Malaysia*, <https://www.kemlu.go.id/penang/en/Pages/Malaysia.aspx>

cenderung menggunakan pekerja migran yang illegal atau dengan kata lain menggunakan tenaga kerja asing tanpa izin. Di satu sisi kemampuan pemerintah Indonesia dalam mencegah serta membendung TKI illegal ke Malaysia diragukan, mengingat banyak faktor yang menjadi penyebab meningkatnya tenaga kerja Indonesia yang illegal. BNP2TKI sebagai lembaga yang diberikan kewenangan oleh Undang-undang, mencatat hanya sedikit saja jumlah tenaga kerja Indonesia yang berangkat melalui prosedur yang diatur dalam perundang-undangan. Di bawah ini jumlah tenaga kerja Indonesia yang menjadi pekerja migran yang legal di beberapa negara seperti dikutip (Pusat Penelitian Pengembangan Dan Informasi (PUSLITFO BNP2TKI)):¹³

Tabel 3: Jumlah Tenaga Kerja Indonesia Yang Menjadi Pekerja Migran Yang Legal Di Beberapa Negara

NO	NEGARA	2016	2017
		Jan-Des	Jan-Des
1	Malaysia	87.623	88.991
2	Taiwan	77.087	62.823
3	Hong Kong	14.434	68.103
4	Singapura	17.700	13.379
5	Saudi Arabia	13.538	6.471

Sumber: Data sekunder, diolah penulis, 2018.

Keberadaan tenaga kerja Indonesia di Malaysia ini diharapkan dapat mengisi kekosongan lapangan kerja yang ada, seperti di bidang konstruksi, di rumah makan/restaurant dan di rumah tangga yang pada umumnya

pekerja migran asal Indonesia bersedia untuk jenis pekerjaan yang masuk dalam katagori D3, yaitu: *Dirty* (kotor), *Dangerous* (berbahaya) dan *Demeaning* (merendahkan martabat). Di negara Malaysia sendiri, secara keseluruhan jumlah tenaga kerja asing sebagai pekerja migran yang terdaftar resmi lebih kurang berjumlah 2,1 juta orang, sedangkan yang tidak resmi (illegal) berkisar 1,5 sampai 2 juta orang. Saat ini diperkirakan jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia sebelum Moratorium sampai dengan Juni 2009 lebih kurang berjumlah 2, 76 juta, namun saat ini hingga Juli 2012 menjadi hanya berkisar 1,9 juta orang.

Dalam sejarah berdirinya suatu negara, tidak ada satupun negara di dunia ini yang menginginkan negara dan rakyatnya tidak sejahtera, karenanegaradidirikanbertujuanagar warga negaranya memperoleh kesejahteraan, baik warga negaranya yang berada di dalam negeri maupun warga negaranya yang berada di Luar negeri. Tentunya hal ini juga berlaku bagi negara Indonesia, yang mana tidak sedikit warga negaranya “terpaksa” bekerja di luar negeri menjadi pekerja migran mengingat terbatasnya lapangan pekerjaan di dalam negeri. Berdasarkan data penelitian yang dikeluarkan oleh ILO, ternyata hampir 80 % tenaga kerja Indonesia yang menjadi pekerja migran, bekerja sebagai pekerja rumah tangga yang dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan informal. Hal ini terjadi karena pada umumnya

13 Data Penempatan Dan Perlindungan Tki Periode Bulan Desember Tahun 2017, diambil dari <http://www.bnptki.go.id/>

tenaga kerja Indonesia berpendidikan rendah dan tidak mempunyai keahlian. Oleh karena itu pekerjaan pada sektor informal seperti bekerja di rumah tangga lebih sulit untuk dilakukan pantauan atau pengawasan, mengingat pada umumnya pekerja migran tersebut bekerja pada rumah-rumah pribadi. Tidak sedikit dari perilaku majikan yang tidak menghargai dan menghormati hak-hak pekerja, ditambah lagi adanya perbedaan budaya dan ritme kerja yang tidak sesuai dari yang diharapkan.

Hal tersebut diperparah lagi dengan regulasi yang tidak berpihak kepada pekerja migran. Kebijakan pemerintah Malaysia sendiri dalam hal perekrutan pekerja migran dibentuk oleh konteks politik, sosial dan kultural dari migran, perjanjian regional dan adanya kekuatan lobi dari berbagai kelompok majikan di Malaysia itu sendiri. Kebijakan tersebut bergerak diantara kebijakan ketat dalam mengontrol arus masuk pekerja migran dan adanya kebijakan yang bersifat longgar melalui Amnesty dan perjanjian bilateral. Terdapat dua aturan pokok dalam manajemen masuknya pekerja migran di Malaysia, yaitu sebagaimana yang terdapat dalam *Employment Act 1968* dan *The Immigration Act 1957*. Kebijakan dalam mengontrol masuknya pekerja migran tersebut di antaranya adalah:¹⁴

1. Penggunaan pekerja migran yang disahkan (berdokumen);
2. Perjanjian bilateral dengan negara tertentu;
3. Adanya ijin kerja (*work permit*);

4. Pengenaan pajak (*levy*); dan
5. Pelarangan pekerja migran yang tidak trampil.

Namun kenyataannya banyak pengusaha-pengusaha di Malaysia yang secara tidak langsung menyuburkan praktik-praktik *illegal* dalam pengiriman pekerja migran yang tidak berdokumen resmi asal Indonesia dengan tentunya pengusaha tersebut akan memperoleh keuntungan apabila menggunakan pekerja migran yang *illegal*. Terhadap hal ini terkesan Pemerintah Malaysia juga tidak menyatakan keberpihakannya dengan cara antara lain memberikan memberikan sanksi yang tegas terhadap pengusaha yang dengan sengaja menggunakan pekerja migran yang *illegal*, agar ada efek jera. Selama ini terkesan hanya melakukan penangkapan dan pengejaran terhadap pekerja migran yang tidak berdokumen. Untuk itu menjadi kewajiban dari negara untuk mencari solusi agar warga negaranya yang bekerja sebagai pekerja migran mendapatkan perlindungan hukum dalam bekerja di luar negeri. Oleh karena itu pemerintah Indonesia harus dapat memastikan bahwa negara penempatan atau tempat dimana warga negara Indonesia bekerja memberikan perlindungan hukum yang sama terhadap tenaga kerja migran tanpa kecuali.

Salah satu upaya yang harus dilakukan agar tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran mendapat perlakuan yang adil dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan norma-norma universal sebagaimana di atur

14 Ana Sabhana Azmy, *Negara dan Buruh Migran Perempuan*, Yayasan Pustaka Obor, Jakarta; 2012, hal, 174

dalam Konvensi Internasional Perlindungan Pekerja Migran dan keluarganya adalah dengan melakukan perjanjian bilateral atau membuat *MoU* dengan negara penempatan tempat dimana tenaga kerja Indonesia bekerja. *MoU* antara pemerintah Indonesia dengan negara penempatan tenaga kerja Indonesia harus menjadi salah satu syarat dalam menempatkan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

B. Peran Lembaga Internasional dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia

International Labour Organisation (ILO) sebagai salah satu lembaga di bawah *United Nation Organisation* atau Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) adalah merupakan lembaga yang secara umum mempromosikan pekerjaan yang layak bagi pekerja di semua negara di dunia. Salah satu tujuan berdirinya Organisasi Buruh Internasional ini sebagaimana dicantumkan dalam Konstitusinya, adalah untuk melindungi kepentingan para buruh manakala mereka dipekerjakan di negara-negara yang bukan negaranya sendiri. Beberapa prinsip-prinsip dan standar-standar yang dicantumkan dalam kerangka kerja ILO, dituangkan dan dinyatakan dalam beberapa konvensi antara lain: konvensi mengenai migrasi untuk pekerja tahun 1947, (konvensi No. 97).

Konvensi ini memuat sejumlah ketentuan yang di rancang untuk membantu pekerja

migran. Konvensi ini juga memberikan hak yang sama kepada pekerja migran seperti pekerja migran lainnya yang bekerja di negara tersebut. Memperlakukan penerapan hukum dan aturan yang sama tanpa diskriminasi bagi pekerja migran sebagaimana pekerja lainnya. Selanjutnya konvensi No. 143 tahun 1975. Di dalam konvensi ini diatur mengenai persamaan, kesempatan dan perlakuan yang sama. Jadi negara penerima pekerja migran haruslah menghormati hak asasi dasar pekerja migran termasuk antara lain hak untuk berserikat dan berkumpul. Negara harus mencegah terjadinya perdagangan orang dalam penerimaan pekerja migran. Selanjutnya juga dalam rekomendasi mengenai Migrasi untuk Bekerja (No.86), Rekomendasi mengenai Buruh Migran (No.151), Konvensi mengenai Kerja Wajib atau Kerja Paksa (No.159), dan Konvensi mengenai Penghapusan Kerja Paksa (No.105).¹⁵

Selain pengaturan dari ILO, terdapat juga *International Convention on the Protection of the Human Rights of All Migrant Workers and Member of Their Families* (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya). Konvensi Internasional mengenai perlindungan bagi para pekerja migran dan keluarganya yang dicetuskan pada tahun 1990 oleh Perserikatan antar Bangsa-Bangsa, merupakan konvensi internasional yang bersifat komprehensif serta fokus pada perlindungan dan hak-hak bagi

15 Nur Hidayati, *Loc. Cit.*

pekerja migran. Resolusi tersebut memuat seluruh hak-hak pekerja migran dan anggota keluarganya dan menyatakan akan mengambil langkah-langkah untuk menjamin pelaksanaan Konvensi ini. Pemerintah Indonesia berkepentingan terhadap hal ini mengingat banyak tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran. Untuk itu pada tanggal 22 September 2004 di New York, Pemerintah Indonesia telah menandatangani *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya) tanpa reservasi.¹⁶ Namun keberadaan konvensi tersebut belum diratifikasi oleh semua negara anggota perserikatan bangsa bangsa. Berlakunya konvensi ini tentunya telah memperkuat dan melengkapi serangkaian ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian hak asasi manusia yang dikeluarkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB).

Konvensi ini juga telah menetapkan standar minimum yang harus diterapkan oleh sebuah negara dalam memberikan perlindungan kepada pekerja migran dan anggota keluarganya. Oleh karena itu penempatan tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran, haruslah didasarkan pada

ada atau tidaknya jaminan perlindungan yang diberikan oleh negara di mana pekerja migran ditempatkan dan bukan atas dasar pertimbangan ekonomi semata. Dari berbagai ketentuan tersebut di atas, terlihat bahwa perlindungan terhadap hak-hak pekerja migran telah ada, akan tetapi masih banyak pelanggaran dan pengabaian atas hak-hak pekerja migran. Menjadi penting bagi suatu negara terutama yang banyak pekerja migrannya untuk membuat Perjanjian bilateral agar negara penerima pekerja migran tersebut terikat untuk ikut mengawasi dan memberikan perlindungan kepada pekerja migran.¹⁷

Sementara itu terkait dengan undang-undang Perlindungan Buruh di Malaysia itu sendiri menurut Jennifer Whelan adalah sebagai berikut: “*The relevant Malaysian legislation includes the Employment Act 1955, the Industrial Relations Act 1967, the Trade Unions Act 1959, the Workmen’s Compensation Act 1952, the Immigration Act 1959/63, the Anti-Trafficking in Persons Act 2007/11, and the Penal Code (Act No. 574) 1997.12*”.¹⁸ (terjemahan: Perundang-undangan Malaysia yang relevan mencakup Undang-undang Ketenagakerjaan 1955, Undang-undang Hubungan Industrial 1967, Undang-undang Serikat Pekerja / Buruh 1959, Undang-Undang Kompensasi Pekerja 1952,

16 Any Suryani H., Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya, dalam *Jurnal Hukum & Pembangunan* 46 No. 2 (2016), hlm. 267.

17 Adnan Hamid, *Menuju Kebijakan Yang Adil Bagi Pekerja Migran*, Jakarta FHUP Press, 2012, hlm. 175.

18 Jennifer Whelan, “*Abused And Alone : Legal Redress For Migrant Domestic Workers In Malaysia*”, dalam *Indonesia Law Review, Jurnal*, Vol. 6, Number 1, January-April 2016 (Malaysia: Universiti Kebangsaan Malaysia, 2016), p. 5.

Undang-Undang Imigrasi 1959/63, Undang-Undang Anti-Perdagangan Manusia tahun 2007/11, dan KUHP (No. 574) 1997.12.)

C. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia dalam Peraturan Perundang-undangan di Indonesia.

Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 telah mengamanatkan kepada negara untuk melindungi, memajukan, menegakkan, dan memenuhi hak asasi seluruh warga negaranya. Bahkan kewajiban untuk melindungi Tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran telah ditegaskan dalam UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang telah di ubah dan telah diberlakukan sejak tanggal 22 November 2017 dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran. Dalam konsideran undang-undang ini, secara tegas dinyatakan bahwa negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia. Keberadaan Undang-Undang sebelumnya yaitu dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tersebut, ternyata “tidak cukup” dalam menjamin dan/atau menjangkau pemberian perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran.

Bagi pemerintah Indonesia keberadaan aturan yang bersifat universal ini sangatlah

penting dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran. Oleh karena itu salah satu kebijakan yang diambil adalah dengan meratifikasi Konvensi Internasional tentang perlindungan bagi Pekerja Migran dan Keluarganya. Sebagaimana diketahui bersama bahwa Presiden bersama dengan DPR pada tanggal 12 April 2012, melalui Sidang Paripurna DPR-RI telah mengesahkan RUU Ratifikasi Konvensi PBB tahun 1990 tentang Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan *International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers and Members Of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Seluruh anggota Keluarganya). Walaupun langkah pemerintah bersama dengan DPR ini sedikit terlambat, tetapi hal ini perlu diapresiasi, karena perlindungan terhadap pekerja migran ini telah menjadi agenda advokasi yang diperjuangkan oleh beberapa lembaga swadaya masyarakat. Ratifikasi ini diperlukan guna tercapainya perlindungan bagi pekerja migran secara universal, khususnya bagi tenaga kerja Indonesia.

Ratifikasi terhadap instrumen hukum ini sesungguhnya bukan merupakan klimaks dan proses akhir dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran. Sebaliknya, hal ini merupakan

awal jalan baru untuk menata kembali kebijakan mengenai pekerja migran yang berbasis hak asasi manusia (HAM) melalui harmonisasi kebijakan nasional sesuai dengan prinsip-prinsip konvensi pekerja migran secara universal. Ratifikasi yang dilakukan ini dimaksudkan antara lain agar tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran dimanapun bekerja mendapat perlindungan yang setara sebagai pekerja, dihargai harkat dan martabatnya serta diberikan hak-haknya secara layak dan adil. Langkah ini harus ditindaklanjuti dengan melakukan dorongan lebih kuat kepada pemerintah untuk segera mengimplementasikan ratifikasi konvensi tersebut dalam kebijakan-kebijakan yang lebih konkrit.

Beberapa ketentuan perundangan yang ada di Indonesia yang berkaitan dengan perlindungan kepada pekerja perlu segera direvisi atau dilakukan perubahan dan penyesuaian sejalan dengan apa yang tertuang dalam konvensi tersebut. Proses revisi terhadap peraturan perundang-undang yang ada dan bertentangan dengan konvensi ini tentunya harus segera diselaraskan. Proses revisi atau perubahan atas undang-undang nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri pada akhirnya baru dapat tercapai pada akhir tahun 2017. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran ini mencabut keberadaan Undang-undang sebelumnya. Bahwa di dalam konsideransnya undang-undang ini

lebih menitikberatkan agar pekerja migran Indonesia dapat terlindungi dari segala bentuk perdagangan manusia, segala bentuk perbudakan, kesewenang-wenangan serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

Undang-undang yang baru ini diharapkan dapat mewujudkan hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak. Oleh karena itu di dalam Undang-undang ini pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan hak dan martabat dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional. Dalam rangka tersebut, maka negara wajib melakukan pembenahan keseluruhan sistem perlindungan bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya dengan memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan dan harga diri bangsa. Di dalam undang-undang ini pula penempatan dan perlindungan bagi pekerja migran dilakukan secara terpadu, antara pemerintah pusat, pemerintah daerah serta juga melibatkan masyarakat. Berbagai kalangan masyarakat menginginkan agar semangat perlindungan yang ada di dalam undang-undang yang baru ini menjadi ruh dalam memberikan perlindungan menyeluruh kepada tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran. Diharapkan dengan perubahan Undang-undang yang baru ini tidak sekedar untuk kepentingan ekonomis akan tetapi keberadaannya benar-benar memberikan harapan dan perlindungan bagi pekerja migran itu sendiri. Adapun maksud dan tujuan dari

pemberian perlindungan sebagaimana yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 ini adalah:

1. Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan pekerja migran Indonesia;
2. Menjamin perlindungan hukum, ekonomi dan sosial pekerja migran Indonesia dan keluarganya.

Apabila dicermati maka undang-undang tentang perlindungan pekerja migran ini lebih jelas mulai dari pengaturan, tugas dan fungsi serta kewenangan yang ada mulai dari pemerintah pusat, pemerintah daerah serta pihak swasta selaku mitra dalam penempatan pekerja migran. Bahkan beberapa pengaturan dalam undang-undang ini disertai adanya sanksi yang tegas, agar pelaksanaan perlindungan bagi pekerja migran ini benar-benar dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan dilakukannya perubahan tersebut. Jadi bagi perusahaan yang telah mendapatkan ijin dalam melakukan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri tidak boleh hanya semata kepentingan ekonomi akan tetapi benar-benar harus dapat memberikan jaminan perlindungan kepada pekerja migran, mulai dari sebelum penempatan, pada saat penempatan hingga perlindungan purna penempatan.

Walaupun beberapa peraturan pelaksanaan dari Undang-undang Nomor 18 tahun 2018 ini belum terbit, namun keberadaannya harus menjadi pedoman untuk diikuti dan dilaksanakan oleh semua

pemangku kepentingan. Berbagai peraturan pelaksana di bawahnya, yang selama ini masih diterapkan dapat tetap dijalankan sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang ini. Selain Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 ini, ada beberapa peraturan perundangan lainnya yang juga berkaitan baik secara langsung atau tidak langsung dengan perlindungan tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran yaitu antara lain:

Pertama, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana di dalam undang-undang terdapat pengaturan perlindungan secara umum bagi tenaga kerja. Pengaturan perlindungan bagi pekerja yang dimaksud adalah perlindungan yang meliputi, antara lain perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap pekerja anak, perlindungan terhadap pekerja perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja, dan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja.

Kedua, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, walaupun secara khusus tidak mengatur perlindungan bagi pekerja migran akan tetapi ketentuan yang ada pada dasarnya mengatur mengenai perlindungan warga negara Indonesia yang ada di luar negeri. Perlindungan yang dimaksud dalam undang-undang ini apabila dikaitkan dengan keberadaan pekerja migran adalah dengan tidak membedakan antara pekerja migran yang *legal* maupun

pekerja migran yang *illegal* sepanjang pekerja migran tersebut warga negara Indonesia maka kewajiban negara untuk memberikan perlindungan. Oleh karenanya atas dasar undang-undang ini pemerintah berkewajiban memberikan pengayoman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri, sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional serta hukum dan kebiasaan Internasional.

D. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia Melalui Kerjasama Bilateral.

Hal lain yang perlu diperhatikan agar tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran dapat terlindungi adalah melakukan pembenahan dan/atau peningkatan kerja sama dengan negara penerima tenaga kerja Indonesia. Untuk itu harus segera dibuat "*MoU*" dengan negara tempat dimana tenaga kerja Indonesia akan bekerja. Kerja sama bilateral ini penting agar ada kesepakatan dan kesamaan hak-hak bagi tenaga kerja khususnya dalam pemberian perlindungan bagi pekerja migran. Perlu adanya pengawasan yang terus menerus dilakukan oleh negara bagi pengguna pekerja migran di negara-negara penempatan. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran mendapatkan rasa aman dalam bekerja.

Berkaitan dengan penempatan tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran di Malaysia, Pemerintah Indonesia sejak tahun 2006 bersama

Kerajaan Malaysia telah melakukan kerja sama bilateral. Kerja sama bilateral yang dilakukan oleh 2 negara ini dituangkan dalam kesepakatan dengan ditanda tangannya suatu Memorandum of Understanding (MoU), yaitu "*The Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers*", tentang Perekrutan dan Penempatan Pekerja Domestik Indonesia) sebagai dasar penempatan tenaga kerja Indonesia di sektor domestik di Malaysia. Namun dalam perjalanannya muncul banyak permasalahan, sehingga kemudian di amandemen dengan *Protocol Amending The Memorandum of Understanding (MoU) Between The Government Of The Republic Of Indonesia And The Government Of Malaysia On The Recruitment And Placement Of Indonesian Domestic Workers 2006* (Protokol Perubahan MoU antara Pemerintah Republik Indonesia dengan Pemerintah Malaysia tentang Perekrutan dan Penempatan Pekerja Domestik Indonesia 2006).

Dengan demikian MoU tahun 2006 tetap berlaku dengan perubahan-perubahan sebagaimana dalam Protokol MoU 2006. Dilihat dari substansinya MoU 2006 tersebut sudah cukup lengkap karena di dalam MoU terdapat lampiran yang memuat ketentuan mengenai tanggungjawab majikan, tanggung jawab tenaga kerja Indonesia, tanggung jawab *Malaysian Recruitment Agency (MRA)*, dan tanggung jawab *Indonesian Recruitment Agency* serta terdapat ketentuan mengenai *cost structure* atau biaya penempatan tenaga kerja.

Namun, ada beberapa kelemahan dari ketentuan MoU tersebut yang berakibat terhadap kerentanan posisi bagi tenaga kerja Indonesia yang dapat menimbulkan berbagai permasalahan, antara lain:

Pertama, ketentuan bahwa majikan memegang paspor tenaga kerja Indonesia. Ketentuan ini sangat berpengaruh terhadap minimnya perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia dengan membiarkan Paspor di pegang majikan, dan ini terkesan “pemerintah justru melegalisasi perbudakan terhadap tenaga kerja Indonesia”.

Kedua, belum berjalannya “*working cards*” yang dijanjikan sebagai pengganti paspor, yang cenderung posisi tenaga kerja Indonesia menjadi rentan dan tidak terlindungi.

Ketiga, adanya pengertian Istirahat yang cukup bagi pekerja, dimana kata “cukup” sangat relative. Cukup bagi majikan belum tentu cukup bagi tenaga kerja Indonesia, hal ini berdampak dimana tenaga kerja Indonesia ada yang harus bekerja tanpa henti selama 16 sampai 18 jam sehari, tanpa memperhatikan kondisi yang sudah kelelahan dan majikan terus memberikan pekerjaan sehingga tenaga kerja Indonesia tidak mempunyai waktu istirahat yang cukup dan akhirnya jatuh sakit dan tentunya hal ini tidak manusiawi dan melanggar hak-hak asasi pekerja.

Keempat, belum adanya ketentuan hari libur /one day off , dalam MoU 2006, hal ini sangat merugikan karena tenaga kerja Indonesia tidak mempunyai hak untuk bergerak dan bersosialisasi, tenaga

kerja Indonesia terkekang dan tidak dapat melaporkan tindakan tindakan majikan yang sewenang-wenang kepada KBRI ataupun Agensi di Malaysia.

Kelima, *Join Working Group* tidak bekerja sebagaimana fungsinya demikian pula dengan cost structure/ biaya penempatan tenaga kerja Indonesia di sektor domestik yang tidak dijalankan sebagaimana mestinya. Kekurangan dalam Protokol MoU adalah tidak ditetapkannya berapa gaji tenaga kerja Indonesia pada sector domestik di Malaysia, namun gaji bagi tenaga kerja Indonesia akan ditentukan oleh mekanisme pasar. Hal ini disebabkan di Malaysia tidak ada standar UMR seperti di Indonesia.

SIMPULAN

Kebijakan yang dilakukan pemerintah dalam melakukan penempatan dan perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran (Khususnya di Malaysia) telah di atur secara normatif di dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran yang telah mencabut Undang-undang sebelumnya yaitu Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang dirasakan belum dapat memberikan pengaturan dan perlindungan bagi pekerja secara baik. Di samping Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 tersebut, pemerintah tetap harus mengupayakan langkah kerja sama dengan negara tempat di mana pekerja migran

Indonesia bekerja melalui Perjanjian Bilateral dan atau MoU, serta mendorong setiap negara untuk segera melaksanakan perlindungan bagi pekerja migran sebagaimana di putuskan dalam beberapa konvensi Internasional.

Mengenai pelaksanaan penempatan dan perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia di Malaysia, diharapkan agar semua pemangku kepentingan mulai dari pemerintah pusat, pemerintah daerah serta perusahaan pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia dapat

benar-benar melaksanakan dan menegakkan secara konsisten aturan yang ada dan terus menerus melakukan pengawasan agar penempatan yang dilakukan sesuai dengan aturan yang ada dan perlindungan yang diberikan telah berjalan dengan adil. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka penulis memberikan beberapa saran sebagai alternatif solusi dalam meminimalisir berbagai permasalahan yang menimpa tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adnan Hamid, *Menuju Kebijakan Yang Adil Bagi Pekerja Migran*, (Jakarta: FHUP Press, 2012)
- Ana Sabhana Azmy, *Negara dan Buruh Migran Perempuan*, (Jakarta: Yayasan Pustaka OborIndonesia, 2012)
- Darji Darmodihardjo dan Sidharta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, (Jakarta: Gramedia, 2004)
- Mochtar Kusumaatmadja, *Pembinaan Hukum Dalam Rangka Pembangunan Nasional*, (Bandung: Binacipta, 1986)
- Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Perubahan Sosial*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009)
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press), 1986
- Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Indeks), 2010

Jurnal

- Any Suryani H., Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan Uu No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya, *Jurnal Hukum & Pembangunan* 46 No. 2 (2016)
- Endar Susilo, “Rekonstruksi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Dalam Perspektif UU NO. 39 TAHUN 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Yang Berbasis Nilai Keadilan”, dalam *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum QISTIE*, Vol. 9 No. 2 November 2016.
- Jennifer Whelan, “Abused And Alone: Legal Redress For Migrant Domestic

Workers In Malaysia”, dalam Indonesia Law Review, Jurnal, Vol. 6, Number 1, January-April 2016 (Malaysia: Universiti Kebangsaan Malaysia, 2016)

Kanapathy, International migration and labor market adjustments in Malaysia: the role of foreign labor management policies, 2001

Marsha Chien, “When Two Laws are Better than One: Protecting the Rights of Migrant Workers”, dalam Berkeley Journal of International Law, Vol. 28, Issue 1, 2010.

Motoko Shuto, “Labour Migration and Human Security in East and Southeast Asia” in Harald Kleinschmidt ed., Migration, Regional Integration and Human Security: The Formation and Maintenance of Transnational Spaces, Aldershot, UK: Ashgate, 2006.

Nur Hidayati, Perlindungan Hukum terhadap Buruh Migran Indonesia (BMI), dalam Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora, Vol. 13 No. 3, Desember 2013.

Peraturan Per-Undang-Undangan

Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945
_____, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Hubungan Luar Negeri*, UU No. 37 tahun 1999.

_____, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 tahun 2003

_____, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Perlindungan Pekerja Migran*, UU No. 18 tahun 2017

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Naskah Internet

Ada 2,7 Juta TKI di Malaysia, Menkumham: Ini Jumlah Terbesar dari Seluruh Dunia, <https://news.okezone.com/read/2017/11/22/340/1818240/ada-2-7-juta-tki-di-malaysia-menkumham-ini-jumlah-terbesar-dari-seluruh-dunia><http://www.antarane.ws.com/print/72704/70-persen-pjtki-terancam-bangkrut-karena-tki-ilegal>

Consulate General of The Republic of Indonesia in Penang, Malaysia, <https://www.kemlu.go.id/penang/en/Pages/Malaysia.aspx>

Indonesia Akan Kirim PRT ke Malaysia Mulai April, <http://www.tribunnews.com/2012/03/15...ia-mulai-april>,

Sindo News, <https://nasional.sindonews.com/read/922960/15/kbri-malaysia-tangani-1611-kasus-tki-1415715230>, diakses tanggal 17 Desember 2017.

Pusat Penelitian Pengembangan Dan Informasi (PUSLITFO BNP2TKI), <http://www.bnp2tki.go.id/>

Warta Ekonomi, <https://www.wartaekonomi.co.id/read171373/malaysia-keberatan-mou-pengiriman-tki.html>

<http://www.workersconnection.org/articles.php?more=123>.

http://www.policy.hu/suharto/modul_a/makindo_35.htm.

Perjanjian Internasional

Memorandum of Understanding (MoU) Between The Government Of The Republic Of Indonesia And The Government Of Malaysia On The Recruitment And Placement Of Indonesia Domestic Workers 2006

Protocol Amending The Memorandum of Understanding (MoU) Between The Government Of The Republic Of Indonesia And The Government Of Malaysia On The Recruitment And Placement Of Indonesia Domestic Workers 2006.