

IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

DI MALAYSIA PADA TAHUN 2022-2023

SKRIPSI



**UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA**

Oleh:

KEMAL AL KAUTSAR MABRURI

20323249

**PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2024

IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

DI MALAYSIA PADA TAHUN 2022-2023

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Hubungan Internasional
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia

Untuk memenuhi sebagian dari syarat guna memperoleh
Derajat Sarjana S1 Hubungan Internasional



Oleh:

KEMAL AL KAUTSAR MABRURI

20323249

**PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2024

HALAMAN PENGESAHAN
IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
DI MALAYSIA PADA TAHUN 2022-2023

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Prodi Hubungan Internasional
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia

Untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat dalam memperoleh
derajat Sarjana S1 Hubungan Internasional



Pada Tanggal
2 April 2024

Mengesahkan
Program Studi Hubungan Internasional
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia



- Dewan Penguji
- 1 Gustrieni Putri, S.IP., M.A.
 - 2 Mohamad Rezky Utama, S.IP., M.Si.
 - 3 Hadza Min Fadhli Robby, S.I.P., M.Sc.

Tanda Tangan

PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya ilmiah independen saya sendiri, dan bahwa semua materi dari karya orang lain (dalam buku, artikel, esai, disertasi, dan di internet) telah dinyatakan, serta kutipan dan parafrase diindikasikan dengan jelas.

Tidak ada materi selain yang digunakan selain yang termuat. Saya telah membaca dan memahami peraturan dan prosedur universitas terkait plagiarisme.

Memberikan pernyataan yang tidak benar dianggap sebagai pelanggaran integritas akademik.

Yogyakarta, 7 April 2024



Kemal Al Kautsar Maburi

HALAMAN PERSEMBAHAN



La Haula Wa La Quwwata Illa Billah

Tidak ada daya dan upaya kecuali dengan kekuatan dari Allah SWT. Terima kasih Ya Allah atas segala nikmat dan karunia yang telah Engkau berikan kepada penulis. Telah menguatkan sekaligus memberi pelajaran berharga.

Karya sederhana ini penulis persembahkan sebagai bentuk dan tanda penghormatan dan terima kasih kepada mereka yang tak terhitung:

Papa dan Mama

Terima kasih atas doa, dukungan, pengorbanan, nasihat, dan petunjuk yang tak pernah berhenti diberikan kepada penulis. Semoga ini dapat menjadi salah satu sumber kebahagiaan untuk Papa dan Mama.

Pekerja Migran Indonesia di Malaysia

Semoga penelitian ini dapat memberikan dampak bagi peningkatan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia kedepannya.

Kekerasan dan kematian terhadap Pekerja Migran Indonesia di Malaysia bukan statistik!

Bergerak dan lindungi!
#EveryHumanMatters

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan hanya kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, rahman, serta karunia-Nya yang selalu menyertai dan membimbing dalam perjaalanan terjal di kehidupan ini. Ucapan syukur tak henti penulis panjatkan atas kesempatan, kesehatan, kekuatan, kemudahan, dan kelancaran yang diberikan dalam menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Implementasi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia pada Tahun 2022-2023” di Program Studi Hubungan Internasional Universitas Islam Indonesia sebagai salah satu syarat menyandang gelar Sarjana Hubungan Internasional.

Secara sadar dan penuh keaalfaan, penulis menyadari betul bahwa dalam proses penulisan Tugas Akhir ini, banyak sekali bantuan dan dukungan yang penulis terima sehingga Tugas Akhir ini dapat selesai dengan baik. Maka, dengan segala kerendahan hati izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Karina Utami Dewi, S.I.P., M.A. selaku ketua Program Studi Sarjana Hubungan Internasional, Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Gustrieni Putri, S.I.P., M.A. selaku dosen pembimbing yang sedari awal penyusunan Tugas Akhir telah banyak membantu, memberikan banyak masukan dengan sabar serta ikhlas.
3. Bapak Mohamad Rezky Utama, S.IP., M.Si. dan Bapak Hadza Min Fadhli Robby, S.I.P., M.Sc. selaku dosen penguji yang memberikan banyak masukan perbaikan pada saat Ujian Pendadaran.
4. Staf akademik Hubungan Internasional yang sudah membantu administrasi dari awal proses pembuatan tugas akhir sampai selesai.

5. Kedua orang tua penulis, Bapak Muhamad Tohir dan Ibu Yayat Rohayati yang selalu percaya dengan kemampuan putranya, memberikan kebebasan atas apa yang menjadi pilihan putranya, serta selalu memberikan dukungan moral dan moriil serta doa yang tak pernah henti diucapkan.
6. *My siblings*, A Uni, Teh Gina, Ayang, dan Aruna yang telah banyak memberikan dukungan untuk segera menyelesaikan Tugas Akhir, baik moral maupun moriil.
7. Teman-teman penulis dari Hubungan Internasional UII angkatan 2020, Lembaga Pers Mahasiswa HIMMAH UII, SAMC UII, dan LABMA UII yang telah menjadi saksi selama perjalanan menempuh studi sarjana di UII.
8. Seluruh pihak yang telah membantu, memberi semangat, dan menunjang penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir.

Penulis berharap semoga segala kebaikan yang telah dilakukan mendapatkan keridaan dan balasn terbaik dari Allah SWT. Dengan penuh kerendahan hati, penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu kritik dan saran bagi penulis dibutuhkan untuk menyempurnakan tugas akhir ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat, berdampak, dan menambah khazanah keilmuan bagi banyak pihak. Aamiin.

Yogyakarta, 19 April 2024

Kemal Al Kautsar Mabruhi

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR DIAGRAM	xi
DAFTAR GRAFIK	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR SINGKATAN.....	xiv
ABSTRAK	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Cakupan penelitian	6
1.5 Tinjauan Pustaka	6
1.6 Kerangka Pemikiran	10
1.7 Argumen Sementara	13
1.8 Metode Penelitian.....	14
1.8.1 Jenis Penelitian.....	14
1.8.2 Subjek dan Objek Penelitian	14
1.8.3 Metode Pengumpulan Data	14
1.8.4 Proses Penelitian	15
1.9 Sistematika Pembahasan	15
BAB 2 DINAMIKA PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI MALAYSIA ..	17
2.1. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia 2022	17
2.2. Keadaan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia Tahun 2022-2023	22
BAB 3 IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN	
INDONESIA DI MALAYSIA PADA TAHUN 2022-2023.....	31

3.1. Konten Kebijakan (<i>content of policy</i>)	32
3.1.1. Kepentingan yang Memengaruhi Implementasi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia.....	32
3.1.2. Dampak dan <i>Output</i> Kebijakan dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia.....	35
3.1.3. Skala Perubahan yang hendak dicapai Indonesia dan Malaysia.....	38
3.1.4. Proses Pengambilan Keputusan dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia.....	40
3.1.5. Negara Sebagai Aktor pelaksana Kebijakan.....	43
3.1.6. Sumber Daya dalam Komitmen Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia.....	47
3.2. Konteks Kebijakan (<i>context of policy</i>).....	49
3.2.1. Kekuasaan, Kepentingan, dan Strategi Aktor Pembuat Kebijakan ...	49
3.2.2. Karakteristik Rezim dan Lingkungan dalam Implementasi Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia	52
3.2.3. Tingkat Kepatuhan Aktor dan Respon dari Implementasi Kebijakan	55
BAB 4 PENUTUP.....	59
4.1. Kesimpulan	59
4.2. Rekomendasi	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Penempatan PMI Berdasarkan Asal Kabupaten/Kota tahun 2022-2023.....	25
Tabel 2. Data Penempatan PMI Berdasarkan Sektor Pekerjaan Formal dan Informal 2022-2023.....	26
Tabel 3. Data Penempatan PMI Berdasarkan Jenis Kelamin 2022-2023	27
Tabel 4. Data Penempatan PMI Berdasarkan Jabatan pada tahun 2022-2023	27
Tabel 5. Data Penempatan PMI Berdasarkan Pendidikannya pada tahun 2022-2023.....	28
Tabel 6. Indikator Implementasi Kebijakan Perlindungan PMI di Malaysia 2022-2023.....	61

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1. Data Penempatan PMI ke Malaysia 2017-2023.....	41
---	----

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. Data Penempatan PMI di Malaysia tahun 2021-2023	24
Grafik 2. Data Pengaduan PMI Berdasarkan Jenisnya pada tahun 2022-2023	29
Grafik 3. Data Pengaduan PMI di Malaysia 2017-2019	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Peta konsep <i>Policy Implementation Grindle</i>	10
Gambar 2. Penandatanganan MoU mengenai Perlindungan PMI di Malaysia	44
Gambar 3. Penandatanganan <i>Joint Statement</i> antara Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia dan Kementerian Sumber Daya Manusia Malaysia.....	46

DAFTAR SINGKATAN

AKAN	: Antar Kerja Antar Negara
APBN	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
BI	: Bank Indonesia
BNP2TKI	: Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
BP2MI	: Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
BP3TKI	: Balai Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
DAA	: <i>Discharge amounting to acquittal</i>
DCWP	: <i>Decent Country Work Programmes</i>
DPR	: Dewan Perwakilan Rakyat
Dubes	: Duta Besar
HAM	: Hak Asasi Manusia
ILO	: International Labour Organization
IOM	: International Organization Migration
JTF	: <i>Joint Task Force</i>
JWG	: <i>Joint Working Group</i>
KBRI	: Kedutaan Besar Republik Indonesia
Kemnaker	: Kementerian Ketenagakerjaan
KKBM	: Komunitas Keluarga Buruh Migran
Konjen	: Konsulat Jenderal
LSM	: Lembaga Swadaya Masyarakat
MoU	: <i>Memorandum of Understanding</i>

OCS	: <i>One Channel System</i>
PERKESO	: Pertubuhan Kesejahteraan Sosial
PEMILU	: Pemilihan Umum
Perpres	: Peraturan Presiden
PMI	: Pekerja Migran Indonesia
PP	: Peraturan Pemerintah
PPMI	: Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
PPTKILN	: Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
RI	: Republik Indonesia
RoD	: <i>Record of Discussion</i>
SBY	: Susilo Bambang Yudhoyono
SDM	: Sumber Daya Manusia
SIP2MI	: Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia
SIP3MI	: Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
SMO	: <i>System Maid Online</i>
SPK	: Surat Perjanjian Kerja
SPSK	: Sistem Penempatan Satu Kanal
UPT	: Unit Pelaksana Tugas
USD	: United State Dollar
UU	: Undang-undang
UUD	: Undang-undang Dasar
Valas	: Valuta Asing
WNI	: Warga Negara Indonesia

ABSTRAK

Malaysia menjadi negara destinasi utama bagi pekerja migran Indonesia. Meskipun demikian, kekerasan dan diskriminasi kerap kali menimpa mereka. Menanggapi hal tersebut, Indonesia kemudian mengeluarkan kebijakan Perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia pada tahun 2022 dengan harapan dapat menjadi solusi dari masalah tersebut. Kebijakan ini kemudian diimplementasikan melalui skema kerja sama dengan Malaysia sebagai negara penerima pekerja migran Indonesia. Penelitian ini menggunakan konsep *Policy Implementation* Marilee S. Grindle sebagai kerangka berpikirnya. Hasil yang kemudian didapatkan adalah kebijakan ini belum dapat terlaksana dengan maksimal karena pelanggaran yang dilakukan oleh Malaysia dan masih tingginya angka kekerasan dan diskriminasi yang menimpa pekerja migran Indonesia di Malaysia pada tahun 2022-2023.

Kata kunci: Pekerja Migran Indonesia, Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia, Teori *Policy Implementation*.

ABSTRACT

Malaysia is the main destination country for Indonesian migrant workers. However, violence and discrimination often befall them. In response to this, Indonesia then issued a policy to protect Indonesian migrant workers in Malaysia in 2022 in the hope that this could be a solution to this problem. This policy was then implemented through a cooperation scheme with Malaysia as a receiving country for Indonesian migrant workers. This research uses the concept *Policy Implementation* Marilee S. Grindle as a framework for thinking. The result that was obtained was that this policy could not be implemented optimally due to violations committed by Malaysia and the still high rate of violence and discrimination that befell Indonesian migrant workers in Malaysia in 2022-2023.

Keywords: Indonesian Migrant Workers, Protection of Indonesian Migrant Workers in Malaysia Policy, *Policy Implementation* Theory.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi mengubah dunia dengan cepat. Bukan hanya berbicara mengenai kecanggihan informasi saja, melainkan meluas sampai perpindahan manusia dari satu tempat ke tempat lain. Pekerja migran misalnya, menurut International Organization Migration (IOM), ia didefinisikan sebagai perpindahan orang dari satu negara ke negara lain dengan tujuan pekerjaan. Pada tahun 2022, IOM memperkirakan terdapat 164 juta orang bekerja di luar negara kelahirannya (International Organization Migration, n.d.) Arus migrasi PMI ke Malaysia sendiri telah terjadi sejak kolonial Inggris pada tahun 1950 an menempati Malaysia. Migrasi ini ada karena pemerintah kolonial Inggris pada saat itu memilih pekerja dengan latar belakang kultur dan agama yang dapat dikatakan sama dengan penduduk asli Malaysia.

Menanggapi kebutuhan itu, maka didatangkanlah tenaga kerja dari Indonesia, India, dan China. Berbeda dari yang lain, tenaga kerja dari Indonesia mendapatkan perlakuan khusus. Hal itu didapat karena tenaga kerja Indonesia mampu berbaur dengan cepat sehingga memperlihatkan produktivitas yang tinggi dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Peristiwa tersebut menjadi salah satu faktor pasca kemerdekaan Malaysia pada tahun 1957 migrasi tenaga kerja Indonesia ke Malaysia semakin meningkat. Jumlah yang besar ini menjadikan tenaga kerja Indonesia merupakan salah satu yang terbesar, berkelanjutan, dan terjadi dalam jangka waktu yang lama dalam sejarah arus migrasi internasional (Umuludin 2022, 3).

Semakin hari, posisi Malaysia semakin diperhitungkan. Lokasinya yang strategis serta pertumbuhan ekonomi yang stabil menjadikan Malaysia salah satu negara tujuan bagi para pekerja migran asing di dunia termasuk Indonesia untuk mencari penghidupan dan menggantungkan masa depan ekonominya (International Organization for Migration 2023, 5). Menurut laporan yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia (BI) dan BP2MI pada kuartal I tahun 2019 setidaknya ada 1.9 juta PMI yang bekerja di Malaysia. Namun, saat pandemi Covid-19 berlangsung pada awal tahun 2020 sampai tahun 2021, penempatan PMI ke Malaysia mengalami tren penurunan (Kusnandar 2022). Adanya pembatasan yang ketat di perbatasan dan banyaknya PMI yang memutuskan pulang ke Indonesia merupakan beberapa alasan dari penurunan angka tersebut.

Pasca kasus dan penyebaran pandemi Covid-19 melandai, perbatasan antara Indonesia dan Malaysia kembali dibuka. Bersamaan dengan momentum tersebut jumlah PMI yang berangkat ke Malaysia pun ikut meningkat. Menurut data yang dihimpun BI, per Maret 2022 PMI yang bekerja di Malaysia menyentuh angka 1,63 juta orang atau sekitar 49,7% dari total PMI yang bekerja di luar negeri (Kusnandar 2022a). Kenaikan tersebut memberikan jumlah remitansi atau uang yang dikirim PMI ke keluarganya di Indonesia semakin besar. Pada periode kuartal yang sama, remitansi dari PMI di Malaysia mencapai USD 638,35 juta atau setara dengan Rp 9,25 triliun dengan asumsi kurs Rp 14.500/USD. Jumlah tersebut tumbuh sebesar 4,87% pada kuartal yang sama di tahun sebelumnya (Kusnandar 2022b).

Di sisi lain, meningkatnya keberangkatan PMI ke Malaysia ini memaksa mereka untuk bekerja di luar negara kelahirannya. Atas status tersebut menjadikan mereka sangat rentan dan perlu dilindungi hak dan kebebasannya dalam bekerja

meskipun sedang tidak berada di tanah kelahirannya. Demi memberikan perlindungan kepada PMI dan mempertahankan tingginya remitansi yang didapat oleh Indonesia, pada tahun 2022 Indonesia mengeluarkan kebijakan perlindungan PMI di Malaysia yang berkolaborasi dengan pemerintah Malaysia. Kebijakan tersebut ditandai dengan ditandatanganinya *Memorandum of Understanding* (MoU) antara Indonesia dan Malaysia di Jakarta. MoU ini merupakan pembaruan dari MoU tahun 2011 yang sebelumnya habis pada tahun 2016, keduanya membahas topik yang sama yakni pekerja domestik (BBC Indonesia 2022a).

Jauh sebelum kebijakan pada tahun 2022 dilaksanakan, upaya perlindungan terhadap PMI yang bekerja di Malaysia sudah dilaksanakan sejak tahun 2004, kemudian tahun 2006 dan 2011 yang berakhir pada tahun 2016. Langkah berani Indonesia dalam upayanya melindungi PMI yang bekerja di Malaysia telah banyak dilakukan. Namun, dari mulai kebijakan tahun 2004, 2006, dan 2011 ketiganya belum memberikan hasil yang maksimal terhadap perlindungan PMI di Malaysia. Beberapa alasan ketidakmasimalan tersebut juga dilatarbelakangi oleh banyaknya laporan seperti dari lembaga khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk hak asasi pekerja migran dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang memiliki fokus mengenai pekerja migran. Kebijakan tersebut dianggap melanggar Hak Asasi Manusia (HAM) dan berpotensi berat terjadinya *human trafficking* (perdagangan orang) terhadap PMI di Malaysia. Hal ini karena dalam kebijakan tersebut diatur bahwa dokumen pribadi milik PMI seperti paspor dapat ditahan oleh majikan atau pemberi kerja selama PMI bekerja serta tidak adanya jaminan terhadap hak-hak pokok PMI di Malaysia (Wahyuni 2022, 2).

Selanjutnya, kebijakan mengenai perlindungan PMI di Malaysia pada tahun 2011 hanya berlaku lima tahun dan berakhir pada tahun 2016 tanpa diperpanjang. Tidak adanya kesepakatan diantara kedua negara menjadi salah satu alasan mengapa kebijakan tersebut harus terhenti pada tahun 2016. Pasca berhentinya kebijakan tersebut, kekosongan terhadap perlindungan PMI di Malaysia pun terjadi cukup panjang, yakni dari tahun 2017 sampai tahun 2021, sebelum kemudian akhirnya kebijakan mengenai perlindungan terhadap PMI di Malaysia pada tahun 2022 disepakati oleh kedua negara melalui MoU.

Secara mendasar, isi kebijakan perlindungan PMI di Malaysia tahun 2011 dan 2022 cukup berbeda. Kebijakan pada tahun 2022 di dalamnya meliputi penggunaan *One Channel System* (OCS) sebagai sistem perekrutan PMI yang terintegrasi antara Indonesia dan Malaysia yang di dalamnya mencakup lokasi bekerja, identitas majikan, dan latar belakang majikan. Kemudian adanya peraturan mengenai upah minimum sebesar RM 1.500, melarang majikan untuk menahan paspor dan/atau dokumen pribadi milik PMI, mewajibkan majikan memberikan hak kepada pekerja untuk dapat menelpon atau berkomunikasi dengan keluarga atau perwakilan RI di Malaysia, mensyaratkan dukungan atau *endorsement* kontak kerja oleh perwakilan RI di Malaysia untuk pembuatan atau perpanjangan visa kerja, serta proses penempatan pekerja bisa dilakukan oleh agensi yang terdaftar di pemerintah Malaysia dan perwakilan RI (Detiknews 2022).

Setelah mengalami banyak kegagalan dalam upayanya memberikan perlindungan terhadap PMI yang bekerja di Malaysia, kebijakan perlindungan PMI di Malaysia pada tahun 2022 merupakan buah dari upaya keras Indonesia dalam melakukan negosiasi dengan Malaysia. Dengan kebijakan ini pula, Indonesia

berharap dapat memberikan perlindungan yang maksimal terhadap PMI di Malaysia, mengingat jumlah PMI yang ada di Malaysia pada tahun 2022 mengalami peningkatan yang cukup signifikan setelah sebelumnya pengiriman PMI ke Malaysia sempat ditutup Indonesia dan Malaysia karena adanya pembatasan akibat penyebaran Covid-19 (Setiawan 2022).

Atas beberapa penjelasan yang sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini kemudian dianggap penting untuk dilakukan mengingat fenomena mengenai berangkatnya PMI ke Malaysia masih terjadi dan mereka merupakan salah satu masyarakat yang sangat rentan. Indonesia sebagai sebuah institusi negara memiliki tanggung jawab untuk melindungi warga negaranya dimanapun ia berada dan Malaysia sebagai negara yang bekerja sama dengan Indonesia seharusnya menjaga dengan baik poin-poin yang ada dalam kerja sama tersebut. *Policy Implementation* dari Merilee S. Grindle akan menjadi kerangka berpikir dalam menganalisis penelitian ini. Grindle menyatakan bahwa keberhasilan implementasi suatu kebijakan tergantung pada perencanaan program yang telah dirancang sebelumnya dan pendanaan yang memadai (Prihatin, Wicaksono, and Riau 2021, 8). Pendekatan ini diambil sebagai pisau analisis karena dianggap mampu menjelaskan mengenai implementasi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia pada tahun 2022-2023. Oleh karena itu, dengan menggunakan pendekatan *policy implementation*, penulis berharap penelitian ini dapat melengkapi penelitian sebelumnya dan menjawab rumusan masalah yang diajukan.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana implementasi perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia pada tahun 2022-2023?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah yang didapat, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan mengenai implementasi dari perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia dalam rentang waktu tahun 2022-2023.

1.4 Cakupan penelitian

Penelitian ini akan menganalisis mengenai implementasi kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia dalam rentang waktu 2022-2023 menggunakan konsep *Policy Implementation* dari Merilee S. Grindle. Batasan waktu tersebut dipilih dalam penelitian ini mengingat pada tahun 2022 Indonesia mengeluarkan kebijakan perlindungan PMI di Malaysia yang ditandai dengan ditandatanganinya MoU Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia antara kedua negara di Jakarta pada 1 April 2022. Pada tahun yang sama, Malaysia melanggar perjanjian yang sebelumnya sudah disepakati bersama Indonesia. Keadaan ini membuat PMI di Malaysia dalam keadaan rentan

1.5 Tinjauan Pustaka

Sebagai penunjang berlangsungnya penelitian, diperlukan untuk melihat penelitian atau karya ilmiah terdahulu sebagai acuan. Langkah ini diambil agar memberikan pemahaman sekaligus memunculkan kebaruan atau *novelty* dari sebuah penelitian yang akan dilakukan. Dalam hal ini, penelitian mengenai

perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia yang saat ini diteliti sedikit banyaknya memiliki keterkaitan dengan penelitian terdahulu yang kemudian akan digunakan sebagai tinjauan pustaka sebagai berikut:

Pertama, Dwi Agustina Sakti (2023) menganalisis menggunakan konsep kerja sama internasional dan liberalisme interdependensi menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitiannya ia menulis bahwa kerja sama antara Indonesia dan Malaysia mengenai perlindungan pekerja migran Indonesia belum berjalan maksimal terutama dari pihak Malaysia. Tentu saja hal ini sangat disayangkan, mengingat kerja sama yang kedua negara jalin sudah berjalan lama namun nihil hasil. Ketidapatuhan kedua negara menjadi salah satu penyebab kerja sama ini tidak berjalan sebagaimana mestinya. Kedepannya kedua negara harus lebih patuh dan komitmen terhadap pasal-pasal dari nota kesepahaman yang kedua negara sepakati sebelumnya (Dwi 2023). Argumen yang disampaikan sudah sudah bagus, namun dalam hal ini penulis akan menggunakan konsep yang berbeda dari penelitian ini yaitu *Policy Implementation* dari Merilee S. Grindle.

Selanjutnya, Ronaldi Billy Putra Jaya (2020) meneliti mengenai perbandingan kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia antara periode pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono (SBY) pada tahun 2004-2009 dan masa pemerintahan Joko Widodo tahun 2014-2019 menggunakan pisau analisis kebijakan luar negeri, HAM, dan liberalisme dengan metode kualitatif. Hasil yang didapat kemudian menyatakan bahwa dari dua masa pemerintahan presiden di atas memiliki kesamaan yaitu memperkuat posisi dan kepentingan nasional dalam memberikan perlindungan kepada warga negara Indonesia (WNI) secara umum. Namun, keduanya memiliki perbedaan yang cukup mendasar dalam fokus

kebijakannya. Pada masa pemerintahan SBY fokus yang diupayakan adalah peningkatan intensitas diplomasi Indonesia terhadap Malaysia namun tidak secara eksplisit kepada subjek pekerja migran Indonesia, sedangkan pada masa pemerintahan Jokowi fokus yang dikejar adalah pembentukan kerangka kebijakan regulasi yang mengatur mengenai perlindungan pekerja migran Indonesia (Putrajaya 2020). Penelitian yang kemudian akan dilakukan penulis tidak menggunakan studi komparatif dan hanya berfokus pada masa pemerintahan Jokowi periode kedua yaitu pada tahun 2022-2023.

Ketiga, melalui *Journal of Diplomacy and International Studies*, Ilham Zico Pratama, Muhammad Mufli Syahjehan, dan Oktaviandono (2020). Penelitian yang dilakukan berfokus pada proses dan pelaksanaan kerja sama antara International Labour Organization (ILO) dan Indonesia mengenai perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia melalui program *Decent Country Work Programmes* (DCWP). Dalam perjalanannya, mereka menganalisis menggunakan pendekatan kualitatif dengan konsep organisasi internasional dan HAM. Hasil yang kemudian didapatkan dalam penelitian ini adalah bawah kerja sama Indonesia dan ILO dalam kerangka DCWP pada tahun 2012-2015 cukup membuahkan hasil. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya penandatanganan *Memorandum of Understanding (MoU)* antara Kementerian Tenaga Kerja sebagai representatif Indonesia dan ILO. MoU tersebut berisi mengenai proyek Promote untuk mengakhiri pekerja anak di sektor pekerja rumah tangga dengan meningkatkan kapasitas kelembagaan (Pratama and Syahjehan 2020). Fokus yang kemudian akan dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah mengenai implementasi perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia dalam kurun waktu 2022-2023.

Terakhir, Zaky Ali Zafran (2022) dalam penelitiannya ia berfokus pada pengaruh Migrant Care terhadap perempuan pekerja migran Indonesia sektor domestik di Malaysia pada tahun 2017-2020. Dalam perjalanannya ia menggunakan pendekatan kualitatif selama penelitian, hasil penelitian yang didapat kemudian menunjukkan bahwa kehadiran Migrant Care cukup berpengaruh bagi perempuan pekerja migran Indonesia di Malaysia pada tahun 2017-2020. Hal tersebut terlihat dari terpenuhinya fasilitas penunjang kehidupan serta komitmen yang kuat untuk memperjuangkan hak-hak perempuan pekerja migran Indonesia di Malaysia (Alif Zafran 2022). Berbeda dengan karya Zaky yang menggunakan konsep organisasi internasional sebagai kerangka pemikirannya, dalam penelitian ini, penulis menggunakan kerangka *Policy Implementation* sehingga fokus yang kemudian akan didapat mengenai implementasi kebijakan yang sudah dikeluarkan atau di sah kan.

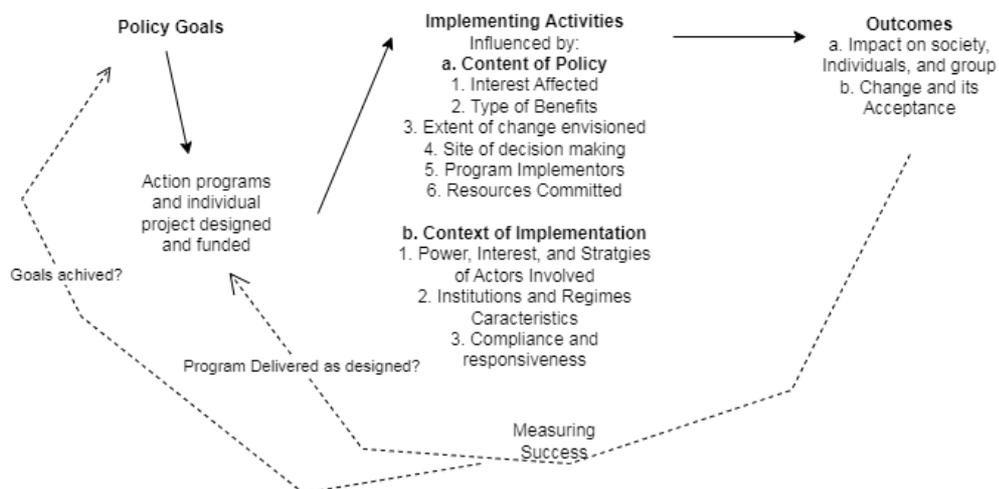
Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa keidentikan dalam beberapa penelitian yang sudah ada mengenai kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia. Meskipun demikian, belum ada penelitian yang menggunakan kerangka pemikiran *Policy Implementation* untuk mengkaji perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia pada tahun 2022-2023. Pendekatan karya Grindle tersebut dianggap mampu menjelaskan mengenai implementasi perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia. Dengan menggunakan pendekatan *Policy Implementation* dari Merilee S. Grindle, penelitian ini akan berusaha untuk menganalisis, mengidentifikasi serta menyempurnakan penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya.

1.6 Kerangka Pemikiran

Dalam studi kontemporer, pembahasan mengenai Hubungan Internasional mengalami perluasan kajian. Salah satu perluasan tersebut adalah mengenai pendekatan implementasi kebijakan atau yang lebih dikenal dengan *Policy Implementation*. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Merilee S. Grindle dalam bukunya berjudul *Politics and Policy Implementation in the Third World*.

Implementasi kebijakan merupakan suatu proses umum tindakan administratif yang dilakukan oleh pemerintah atau swasta dalam mencapai tujuan tertentu. Model yang diperkenalkan oleh Grindle menggambarkan proses pengambilan keputusan diambil oleh berbagai aktor berdasarkan program yang telah dicapai atau interaksi para pengambil keputusan dalam konteks politik administratif (Prihatin, Wicaksono, and Riau 2021, 4).

Gambar 1. Peta konsep *Policy Implementation* Grindle



Sumber: *Politics and Policy Implementation in the Third World* (Grindle 1980)

Seperti yang ditunjukkan pada gambar 1, idealnya konsep Policy Implementation Grindle ini mencakup semua komponen yang tertera pada gambar. Namun, dalam penelitian ini, penulis hanya menggunakan bagian *Implementing Activities* yang di dalamnya mencakup *Content of Policy* dan *Context of Policy* karena pembahasan yang akan dilakukan dalam penelitian ini akan berfokus pada implementasi kebijakan, maka penggunaan komponen tersebut dianggap cukup agar kemudian tidak larut dalam proses administrasi kebijakan yang digambarkan oleh Grindle. Untuk melihat hasil akhir dari implementasi kebijakan seperti parameter di atas, maka Merilee S. Grindle mengukurnya menggunakan *Content of Policy* dan *Context of Policy* (Grindle 1980). *Content of Policy* yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. *Interest Affected* (kepentingan yang memengaruhi)

Dalam hal ini, *interest affected* bermaksud bahwa dari sebuah kebijakan yang disahkan atau dikeluarkan, pada pelaksanaannya banyak melibatkan kepentingan-kepentingan yang dapat berpengaruh dalam implementasi kebijakan tersebut.

2. *Type of Benefits* (tipe manfaat)

Layaknya kebijakan pada umumnya yang kemudian disahkan dengan harapan dapat memiliki bermanfaat bagi masyarakat. Demikian pula dengan *Type of Benefits* yang dapat diartikan bahwa sebuah kebijakan yang dikeluarkan harus memiliki kebermanfaatan dan bernilai positif.

3. *Extent of Change Envision* (derajat perubahan yang ingin dicapai)

Pada poin ini menjelaskan mengenai seberapa besar perubahan yang hendak atau ingin dicapai dari sebuah kebijakan yang dikeluarkan.

4. *Site of Decision Making* (letak pengambilan keputusan)

Pengambilan keputusan berperan sentral dan penting dalam implementasi kebijakan itu sendiri maupun pengawasannya.

5. *Program Implementer* (Pelaksanaan program)

Poin ini menekankan bahwa dalam berjalannya suatu kebijakan perlu aktor atau pelaksana program yang mampu serta kompeten dalam tercapainya tujuan akhir suatu kebijakan secara maksimal.

6. *Resources Committed* (sumber-sumber yang digunakan)

Dalam pelaksanaan suatu kebijakan, sumber daya menjadi salah satu hal yang tidak dapat dilupakan karena memiliki peran yang tak kalah penting.

Sedangkan *Context of Policy* yang dimaksud oleh Merilee S. Grindle adalah sebagai berikut:

1. *Power, Interest, and Strategy of Actor Involved* (kekuasaan, kepentingan-kepentingan, dan strategi dari terlibat)

Untuk mendapatkan hasil akhir maksimal dari suatu kebijakan, maka dibutuhkan suatu kekuatan, kepentingan yang kuat, serta strategi apik dari para aktor maupun stakeholder terkait.

2. *Institution and Regime Characteristic* (karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa)

Dalam berjalannya suatu kebijakan, rezim dan lingkungan dalam institusi tertentu juga dapat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan kebijakan tersebut. Rezim yang dimaksud dalam konsep ini adalah lingkungan di dalam pemerintahan yang mengeluarkan dan mengimplementasikan kebijakan.

3. *Compliance and Responsiveness* (tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana)

Menjelaskan mengenai tingkat kepatuhan dan respon dari aktor atau pelaksana kebijakan terhadap kebijakan yang sudah dikeluarkan.

Pada penerapannya, penelitian ini akan mencoba melihat bagaimana implementasi dari kebijakan perlindungan PMI di Malaysia pada tahun 2022-2023. Kesembilan indikator keberhasilan di atas akan menjadi pondasi utama penulis dalam berlangsungnya penelitian ini.

1.7 Argumen Sementara

Implementasi kebijakan perlindungan PMI di Malaysia pada tahun 2022-2023 dapat dilihat dari berbagai aspek, diantaranya mengenai tercapai atau tidaknya indikator keberhasilan dalam implementasi kebijakan yang sudah dijalankan. Selama kebijakan ini berjalan pada tahun 2022-2023 ada beberapa aspek yang tidak tercapai meliputi nilai kebermanfaatannya dan dampak positif yang dirasakan oleh para PMI yang ada di Malaysia, skala perubahan yang ingin didapatkan oleh Indonesia dan Malaysia sebagai aktor dari implementasi kebijakan, serta minimnya sumber daya yang diupayakan oleh aktor berupa terbatasnya pendanaan, fasilitas pendukung hingga rendahnya SDM. Di sisi lain, karakteristik rezim dan lingkungannya serta tingkat kepatuhan aktor dalam implementasi kebijakan juga masih jauh dari kata maksimal dan belum memberikan *output* atau luaran yang cukup berarti.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Jenis Penelitian

Penulis menggunakan metode kualitatif. Metode ini menjadi metode yang sering digunakan oleh peneliti di rumpun ilmu sosial, tak terkecuali oleh para peneliti Hubungan Internasional dalam menganalisis studi kasus yang ada. Creswell (1999) berpendapat bahwa penelitian dengan metode kualitatif akan menekankan pada hasil penelitian yang tidak dapat dilakukan melalui pengukuran. Di samping itu, Tersiana (2018) juga mengungkapkan bahwa metode kualitatif akan menekankan sifat yang deskriptif (Tersiana 2018). Dengan penjelasan di atas, metode penelitian kualitatif ini dianggap mampu sebagai alat yang digunakan untuk menyelesaikan topik mengenai implementasi dari perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia pada periode 2022-2023.

1.8.2 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Indonesia, sedangkan objeknya sendiri mengenai perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia pada tahun 2022-2023. Penelitian ini akan melihat upaya perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia termasuk melihat mengenai implementasi dari kebijakan tersebut.

1.8.3 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan studi *literatur review* yang didapat dari web atau laman pemerintah seperti BP2MI dan laman kementerian. Di Dalamnya dapat berupa pernyataan dari aktor politik atau laporan dari lembaga/badan yang memiliki konsentrasi mengenai topik terkait. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari buku, *e-book*, jurnal, artikel ilmiah, laporan, dan/atau berita relevan

yang sudah tervalidasi kebenarannya seperti di dalam Google Cendekia dengan kata kunci pencarian Pekerja Migran Indonesia di Malaysia.

1.8.4 Proses Penelitian

Proses penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari data sekunder seperti buku, *e-book*, jurnal, artikel ilmiah, maupun laporan yang relevan dengan permasalahan mengenai kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia. Setelah data yang dibutuhkan terkumpul, penulis akan mencoba mereduksi data yang didapat dengan harapan dapat memilih dan memilah data agar didapat data spesifik sesuai penelitian yang sedang dijalankan. Dengan data yang sudah spesifik, penulis akan mencoba menyajikannya dalam bentuk narasi sesuai dengan bab/sub-bab yang relevan. Jika kemudian dibutuhkan, untuk memudahkan dan mengefisienkan penjelasan dapat juga disertakan grafik hingga tabel. Terakhir, penulis akan membuat kesimpulan terhadap data-data yang sudah diuraikan dengan sifat sementara. Sehingga hipotesis tersebut nantinya akan diperkuat dengan data-data pendukung lain.

1.9 Sistematika Pembahasan

Penelitian ini akan diuraikan ke dalam empat bagian utama, Bab pertama akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, cakupan penelitian dan tujuan penelitian, kemudian kerangka pemikiran, selanjutnya kajian pustaka, argumen sementara dan terakhir ditutup dengan metodologi penelitian. Bab kedua akan menjelaskan mengenai dinamika pekerja migran Indonesia di Malaysia. Bab ketiga, penulis akan mencoba menjelaskan mengenai implementasi perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia pada tahun 2022-2023

menggunakan konsep *Policy Implementation* dari Merilee S. Grindle. Pada bab keempat, penulis akan membuat kesimpulan akhir serta saran yang dapat berguna untuk merangkum semua data dan kejadian yang ada di dalam penelitian serta memberi rekomendasi agar dapat berguna bagi penelitian selanjutnya.

BAB 2

DINAMIKA PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI MALAYSIA

Setelah menguraikan secara rinci mengenai latar belakang, rumusan masalah hingga metodologi yang menjadi kerangka penelitian ini pada bab 1. Untuk melanjutkan pembahasan, penulis menggunakan bab 2 untuk menjelaskan konteks yang berguna untuk mengerti mengenai pembahasan di bab 3 nanti. Secara umum pada bab II ini akan dibagi menjadi dua sub-bab utama. Pertama, penulis akan membahas mengenai keadaan pekerja migran Indonesia di Malaysia pada tahun 2022-2023, hal ini nanti akan menyangkut mengenai kepentingan, manfaat, skala perubahan, serta pengambilan keputusan atas kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia. Kedua, penulis akan menjelaskan mengenai kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia yang akan menyangkut mengenai kekuasaan, sumber daya, dan karakteristik rezim yang sedang berkuasa.

2.1. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia 2022

Kebijakan mengenai perlindungan PMI di Malaysia sudah sejak lama Indonesia jalankan untuk melindungi warganya yang berada di luar kuasa hukumnya. Kebijakan tersebut tercermin dari adanya perjanjian, dalam hal ini kerja sama yang disepakati Indonesia dan Malaysia mengenai perlindungan PMI di Malaysia sudah banyak dilakukan, meliputi MoU 2004, 2006, dan 2011. MoU tersebut diperbarui setiap lima tahun sekali sebagai bentuk evaluasi dan melihat perkembangan di dalamnya. MoU yang ditandatangani tahun 2011 membahas mengenai perlindungan terhadap PMI sektor domestik, kerja sama tersebut

kemudian berakhir pada tahun 2016 dan tidak dilanjutkan oleh kedua negara karena keduanya tidak menemukan jalan tengah atau tidak menemukan kesepakatan (Niaga Asia 2022).

Pasca kosongnya kerja sama yang cukup panjang dan lama ini, pada tahun 2022 Indonesia kemudian mengeluarkan kebijakan mengenai perlindungan PMI di Malaysia. Indonesia mendesak Malaysia untuk kembali bersepakat dalam kerja sama perlindungan PMI yang ada di Malaysia. Kerja sama mengenai Penempatan dan Perlindungan PMI di Malaysia tersebut ditandai dengan ditandatangani MoU antara Menteri Ketenagakerjaan RI Ida Fauziyah dan Menteri Sumber Daya Malaysia Dato' Sri M. Saravanan Murugan di Istana Merdeka Jakarta pada 1 April 2022 (Kementerian Luar Negeri RI 2022). Prosesi penandatanganan tersebut disaksikan secara langsung oleh Presiden Jokowi dan Perdana Menteri Malaysia Dato' Sri Ismail Sabri Yaakub. Dari sisi Indonesia, kerja sama ini ditempuh sebagai upaya untuk menjalankan amanat Undang-Undang (UU) nasional nomor 18 tahun 2017 mengenai Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI). Sedangkan dari sudut pandang Malaysia, kerja sama ini diambil sebagai upaya atau langkah nasional untuk menambal kelangkaan pekerja di negaranya pasca pandemi Covid-19 yang melanda dunia termasuk Malaysia di dalamnya pada tahun 2020-2021 (Pramudyani 2022a).

Dalam MoU 2022 ini ada beberapa perubahan yang cukup signifikan dengan MoU yang terakhir kali ditandatangani pada tahun 2011 lalu. Beberapa perbedaan tersebut diantaranya adalah mengenai adanya sistem perekrutan tunggal yang disebutkan dalam pasal 3 pelaksanaan berupa *One Channel System* (OCS) atau Sistem Penempatan Satu Kanal (SPSK) yang terintegrasi antara Indonesia dan

Malaysia yang di dalamnya mencakup lokasi bekerja, identitas majikan, dan latar belakang majikan. Kemudian dalam pasal 9 diatur mengenai mengenai upah minimum dari RM 1.200 menjadi RM 1.500, dalam pasal 8 tertulis mengenai larangan majikan untuk menahan paspor dan/atau dokumen pribadi milik PMI, selanjutnya dalam pasal 10 disebutkan mengenai kewajiban majikan untuk memberikan hak kepada pekerja untuk dapat menelpon atau berkomunikasi dengan keluarga dan/atau perwakilan RI di Malaysia, masih dalam pasal 10, disebutkan bahwa dukungan atau *endorsement* kontak kerja oleh perwakilan RI di Malaysia diperlukan untuk pembuatan atau perpanjangan visa kerja, serta proses penempatan pekerja hanya dapat dilakukan oleh agensi yang terdaftar di data milik pemerintah Malaysia dan perwakilan RI (Niaga Asia 2022).

Tak hanya itu, dalam MoU 2022 juga diatur mengenai jaminan sosial ganda yang menjadi hak PMI di Malaysia, jaminan sosial ganda yang dimaksud di sini adalah bahwa PMI memiliki keanggotaan jaminan sosial di Malaysia berupa Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) dan juga di Indonesia melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) baik ketenagakerjaan maupun kesehatan, hal ini tercantum dalam pasal 12. Untuk memastikan tidak *overwork* atau beban kerja yang berlebihan, batas anggota keluarga dalam satu rumah yang mempekerjakan PMI adalah enam orang dan PMI hanya bekerja di satu rumah saja berdasarkan pasal 5 (theodora 2022).

Dalam pemahaman yang lebih jauh, maka kebijakan yang ditandai dengan kerja sama internasional yang dimaksudkan sebelumnya mengandung makna bahwa perjanjian merupakan undang-undang bagi para pihak yang membuatnya dan pengingkaran pada perjanjian tersebut merupakan tindakan melanggar janji

atau wanprestasi (Irawan, Anwar, and Daties 2023, 15). Dalam hal ini maka Indonesia dan Malaysia sebagai peserta atau bagian dari kerja sama mengenai Perlindungan PMI di Malaysia memiliki kewajiban untuk mematuhi isi dari perjanjian tersebut dengan sifat yang memaksa. Jika kemudian salah satu di antara keduanya ada yang melanggar isi perjanjian, maka dapat dinyatakan sebagai upaya tidak patuh terhadap perjanjian yang sudah disepakati atau wanprestasi.

Uraian di atas sejalan dengan pendapatnya Burhanuddin S., S.HI., M.Hum. dalam bukunya yang berjudul *Pedoman Penyusunan Memorandum of Understanding* (MoU) yang menyatakan bahwa MoU memiliki kekuatan hukum mengikat sama halnya dengan perjanjian itu sendiri. Hal tersebut dikuatkan oleh ketentuan pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah maka kemudian berlaku juga undang-undang bagi para pembuatnya. Lebih lanjut dibahas mengenai syarat sah dari perjanjian itu sendiri tercantum dalam pasal 1320 KUH Perdata didalamnya mencakup kesepakatan para pihak, kecakapan para pihak mengenai suatu hal tertentu dan sebab yang halal maka MoU tersebut mengikat para pihak dan berlaku sebagai undang-undang dan produk hukum bagi yang membuatnya (Permatasari 2021).

Maka jika diaplikasikan terhadap MoU Perlindungan PMI di Malaysia yang disepakati oleh Indonesia dan Malaysia pada April 2022, selain sudah adanya kesepakatan dari para pihak, MoU tersebut juga dihadiri dan diamini oleh pakar yang cakap di bidangnya dari masing-masing negara. Atas hal tersebut, MoU mengenai Perlindungan PMI di Malaysia kemudian statusnya bersifat mengikat dan

berlaku menjadi undang-undang yang kemudian perlu dipatuhi kedua negara sebagai salah satu produk hukum yang sebelumnya disepakati.

Pasca ditandatangani pada April 2022, Malaysia kedapatan melanggar kerja sama yang sudah diatur sebelumnya. Menurut Direktur Perlindungan WNI dan Badan Hukum Indonesia Kementerian Luar Negeri, Malaysia masih secara aktif menggunakan sistem SMO yang dibuat oleh Kementerian Sumber Daya Manusia dan Kementerian Dalam Negeri Malaysia (Pramudyani 2022a). Sistem perekrutan tersebut tidak diatur dalam MoU 2022, sistem ini juga hanya memberikan data perekrutan mencakup perusahaan penempatan dan calon PMI kepada Malaysia. Perbuatan tersebut membuat Indonesia tidak dapat melakukan pendataan kepada PMI yang bekerja di Malaysia. Selain itu, penggunaan SMO juga memungkinkan para PMI berangkat menggunakan visa kunjungan karena kemudian nanti dapat dikonversi di Malaysia menjadi visa kerja melalui pemutihan (Nurul Ulya 2022). Hal ini tentu saja merugikan salah satu pihak yang dalam kasus ini adalah Indonesia karena langkah tersebut dalam hukum Indonesia merupakan hal yang ilegal. Perlindungan akan terhambat dalam keadaan seperti ini.

Atas pelanggaran Malaysia seperti yang sudah di uraikan di atas, Indonesia kemudian menangguhkan kebijakan mengenai penempatan dan perlindungan PMI di Malaysia. Langkah yang dilakukan oleh Indonesia merupakan cambukan bagi Malaysia untuk kembali ke jalan yang lurus dalam mengimplementasikan MoU yang sudah disepakati sebelumnya. Langkah ini juga diambil agar kedua negara mendapatkan *win-win solution* atas disepakatinya kebijakan ini (Permana 2022).

Cambukan yang dilakukan oleh Indonesia pada akhirnya dapat menggerakkan Malaysia kemudian untuk bernegosiasi kembali atas pelanggaran

yang dilakukannya. Atas dinamika yang sedemikian rupa, pada akhirnya kebijakan mengenai perlindungan PMI di Malaysia kembali berjalan kembali pada Agustus 2022 setelah Indonesia dan Malaysia melakukan pertemuan dalam rangkaian *1st Joint Working Group* di Indonesia. Pertemuan tersebut kemudian melahirkan dua dokumen tertulis berupa *Record of Discussion (RoD)* dan *Joint Press Statement*. Pertemuan tersebut menegaskan kembali bahwa *One Channel System (OCS)* merupakan satu-satunya sistem perekrutan yang berlaku untuk PMI di Malaysia (Tabloid Diplomasi Kemlu RI 2022). Kebijakan ini akan berlaku lima tahun sejak ditandatangani oleh kedua negara dan secara rutin akan diadakan evaluasi 3 bulan sekali oleh satuan tugas yang sudah dibentuk dari JTF. Meskipun demikian, Ironisnya setelah kebijakan ini kembali dilaksanakan pun, kekerasan dan penganiayaan terhadap PMI yang berada di Malaysia masih terus terjadi dan semakin menjadi-jadi.

2.2. Keadaan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia Tahun 2022-2023

Gelombang migrasi PMI ke Malaysia telah terjadi sejak kolonial Inggris pada tahun 1950 an menempati Malaysia. Migrasi ini ada karena pemerintah kolonial Inggris pada saat itu memilih pekerja dengan latar belakang kultur dan agama yang dapat dikatakan sama dengan penduduk asli Malaysia. Menanggapi kebutuhan itu, maka didatangkanlah tenaga kerja dari Indonesia, India, dan China. Berbeda dari yang lain, tenaga kerja dari Indonesia mendapatkan perlakuan khusus. Hal itu didapat karena tenaga kerja Indonesia mampu berbaur dengan cepat sehingga memperlihatkan produktivitas yang tinggi dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Atas peristiwa di masa lalu tersebut, menjadi salah

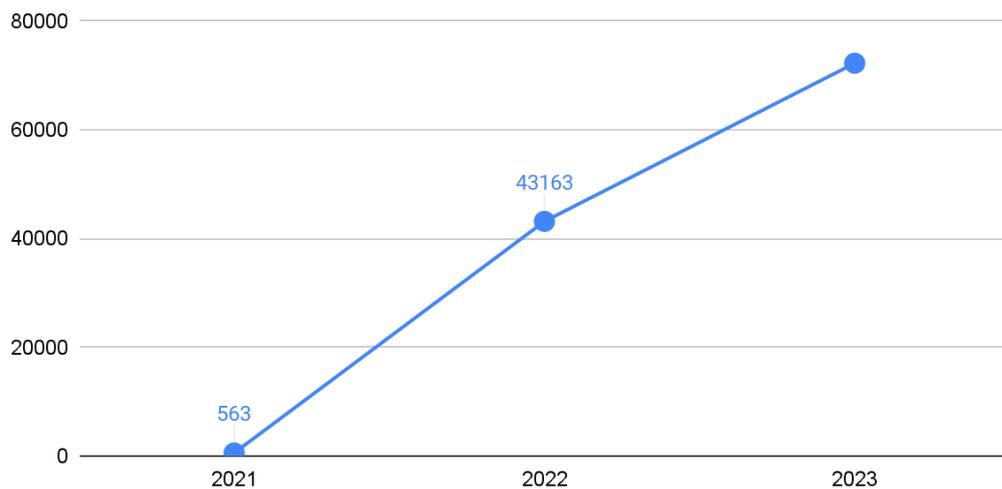
satu faktor pasca kemerdekaan Malaysia pada tahun 1957 migrasi tenaga kerja Indonesia ke Malaysia semakin meningkat.

Dewasa ini, posisi Malaysia semakin diperhitungkan. Lokasinya yang strategis serta pertumbuhan ekonomi yang stabil menjadikan Malaysia salah satu negara tujuan bagi para pekerja migran asing di dunia utamanya di Asia untuk mencari penghidupan dan menggantungkan masa depan ekonominya seperti Bangladesh, Indonesia, Nepal, dan Filipina (International Organization for Migration 2023, 5). Di samping itu, Indonesia menjadi salah satu negara terbesar yang melakukan pengiriman dan penempatan pekerja migran ke Malaysia. PMI berperan penting bagi perekonomian Malaysia, kekurangan PMI membuat sektor manufaktur dan perkebunan Malaysia gagal mencapai target selama bertahun-tahun (Mada 2023). Menurut laporan tahunan dikeluarkan oleh BP2MI, pada tahun 2022 diperkirakan ada 1,29 juta PMI yang bekerja di Malaysia, kebanyakan dari mereka merupakan pekerja migran tidak tetap yang seringkali bekerja dalam kondisi sangat memprihatinkan di sektor rumah tangga, konstruksi, pertanian dan juga perkebunan (Kemenko PMK 2023).

Kedekatan-kedekatan yang berasal dari berbagai persamaan antara Indonesia dan Malaysia baik secara geografis, sosial, dan historis maupun kultural telah mengundang banyaknya gelombang PMI yang memutuskan berangkat ke Malaysia. Pasca pandemi, penempatan PMI pada tahun 2023 menjadi gelombang tertinggi penempatan PMI di Malaysia. Namun, data resmi seperti yang disajikan pada Grafik 1 tidak menggambarkan kondisi sebenarnya (Kompas.id 2022). Masih banyak penempatan atau cara-cara ilegal yang dilakukan PMI agar dapat masuk ke

Malaysia tanpa bekal berkas administrasi yang lengkap seperti visa kerja dan/atau kemampuan yang memadai dalam menunjang pekerjaan.

Grafik 1. Data Penempatan PMI di Malaysia tahun 2021-2023



Sumber: (BP2MI 2023)

Namun, kedekatan-kedekatan antara Indonesia dan Malaysia seperti yang sudah diuraikan di atas tidak serta merta membuat hubungan keduanya berjalan stabil dan harmonis. Isu PMI di Malaysia merupakan isu yang cukup panas dibicarakan, terutama mengenai PMI ilegal yang sudah diuraikan sebelumnya. Mereka mendapatkan sematan pendatang haram dari masyarakat Malaysia. Bahkan media di Malaysia pun tidak segan menyebut PMI sebagai *trouble maker* atau pembuat masalah (Siddik 2022). Permasalahan pertama adalah mengenai PMI ilegal yang masuk ke wilayah Malaysia. Permasalahan ini merupakan masalah pokok yang menjadi cikal bakal dari timbulnya masalah terkait PMI lain di Malaysia. BP2MI mencatat adanya kenaikan tajam kasus deportasi PMI di Malaysia, sepanjang tahun 2022-2023 telah ada 3752 orang yang dideportasi dengan rata-rata dari mereka adalah laki-laki. Dubes RI untuk Malaysia, Hermono

juga menyebutkan bahwa jumlah PMI ilegal yang ada di Malaysia diperkirakan 4 kali lipat lebih besar dari PMI legal (Karamoy 2023). Angka ini merupakan implikasi jangka panjang dari penyaluran dan penempatan PMI di Malaysia baik yang disebabkan oleh masalah internal Indonesia maupun respons pemerintah Malaysia yang dapat dikatakan kurang tegas (Umuludin 2022, 5).

Tabel 1. Data Penempatan PMI Berdasarkan Asal Kabupaten/Kota tahun 2022-2023

KAB/KOTA	2022	2023	JUMLAH
INDRAMAYU	12459	18940	31399
LOMBOK TIMUR	8483	12638	21121
CILACAP	8395	11197	19592
KAB. CIREBON	7328	10361	17689
LOMBOK TENGAH	6374	9973	16347

Sumber: (BP2MI 2024)

Data yang disajikan dalam tabel 1 memperlihatkan bahwasanya Indramayu selama dua tahun berturut-turut dari tahun 2022 sampai tahun 2023 menjadi kota atau daerah penyumbang PMI terbesar yang berangkat ke Malaysia. Selanjutnya di urutan kedua ada Lombok Timur yang sama-sama memiliki angka PMI fantastis, lalu kemudian secara berturut-turut diikuti oleh kota Cilacap, Kabupaten Cirebon serta diakhiri oleh Kota Lombok Tengah yang ada di urutan kelima sebagai Kabupaten atau Kota dengan jumlah penempatan PMI terbesar pada tahun 2022-2023.

Lebih lanjut lagi, berdasarkan penempatan PMI di Malaysia, BP2MI lebih lanjut mengeluarkan laporan lebih spesifik mengenai penempatan PMI ke Malaysia

berdasarkan sektor pekerjaan yang dilakukan, apakah itu pekerjaan formal maupun informal.

Tabel 2. Data Penempatan PMI Berdasarkan Sektor Pekerjaan Formal dan Informal 2022-2023

SEKTOR	2022	2023	JUMLAH
FORMAL	98316	133864	232180
INFORMAL	84586	121679	206265

Sumber: (BP2MI 2024)

Dalam tabel 2 ditunjukkan bahwasanya sepanjang tahun 2022 dan 2023 sektor formal menjadi pekerjaan yang paling banyak dilakukan penempatan oleh BP2MI dari Indonesia menuju Malaysia. Meskipun demikian, data yang sudah disajikan di atas tidak sepenuhnya akurat seperti yang sudah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, mengingat masih banyaknya PMI di Malaysia yang berangkat tidak mengikuti prosedur yang sah sehingga BP2MI tidak dapat melakukan pendataan lebih lanjut mengenai sektor pekerjaan yang dilakukan oleh PMI yang ada di Malaysia.

Di samping jumlahnya yang banyak, jika dilihat secara demografis jenis kelamin maka jumlah PMI yang berangkat ke Malaysia pada tahun 2022-2023 didominasi oleh PMI wanita. Hal ini disampaikan oleh BP2MI melalui laporan tahunannya yang dikeluarkan pada tahun 2023.

Tabel 3. Data Penempatan PMI Berdasarkan Jenis Kelamin 2022-2023

JENIS KELAMIN	2022	2023	JUMLAH
LAKI-LAKI	65742	94941	160683
PEREMPUAN	117160	160902	278062

Sumber: (BP2MI 2024)

Disajikan dalam tabel 3 bahwa penempatan PMI dari Indonesia menuju Malaysia didominasi oleh perempuan secara berturut-turut pada tahun 2022 dan 2023. Inilah yang kemudian menjadi pekerjaan rumah tambahan. Sebagai seorang perempuan sekaligus PMI yang bekerja di luar negara kelahirannya, ia memiliki kerentanan yang sangat tinggi dibandingkan dengan PMI yang berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut disebabkan oleh banyak faktor, namun kebutuhan untuk menyambung hidup menjadi alasan mereka berani melawan kerentanan tersebut dan memutuskan menjadi seorang PMI.

Tabel 4. Data Penempatan PMI Berdasarkan Jabatan pada tahun 2022-2023

JABATAN	2022	2023	JUMLAH
<i>HOUSEMAID</i>	60430	66044	126474
<i>CAREGIVER</i>	23100	54665	77765
<i>PLANTATION WORKER</i>	15329	25162	40491
<i>WORKER</i>	24299	22123	46422
<i>OPERATOR PRODUCTION</i>	18905	16075	34980

Sumber: (BP2MI 2024)

Data di atas yang ditampilkan dalam tabel 4 menyatakan bahwa kebanyakan dari PMI yang berangkat ke Malaysia bekerja sebagai *housemaid* atau pekerja rumah tangga di sektor domestik, selain itu di posisi kedua menjadi *Caregiver* atau

pengasuh dengan jumlah total sepanjang tahun 2022-2023 mencapai 77765 serta secara berturut-turut di urutan ketiga sampai kelima ada *plantation worker* atau pekerja perkebunan, *worker*, dan juga *operation production*.

Meskipun hanya berbekal doa dan keberanian, sudah seharusnya penempatan PMI ke Malaysia memberikan pengetahuan yang lebih kepada calon yang akan berangkat, mengingat kebanyakan dari mereka adalah yang hanya sekolah tamat Sekolah Menengah Atas (SMA) saja, tak sedikit juga yang merupakan lulusan Sekolah Dasar (SD) dan juga Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Tabel 5. Data Penempatan PMI Berdasarkan Pendidikannya pada tahun 2022-2023

PENDIDIKAN	2022	2023	JUMLAH
SD	37876	59239	97115
SMP	61811	82504	144315
SMA/SMK	80116	109898	190014
DIPLOMA	1720	1935	3655
SARJANA	1344	2234	3578
PASCA SARJANA	35	33	68

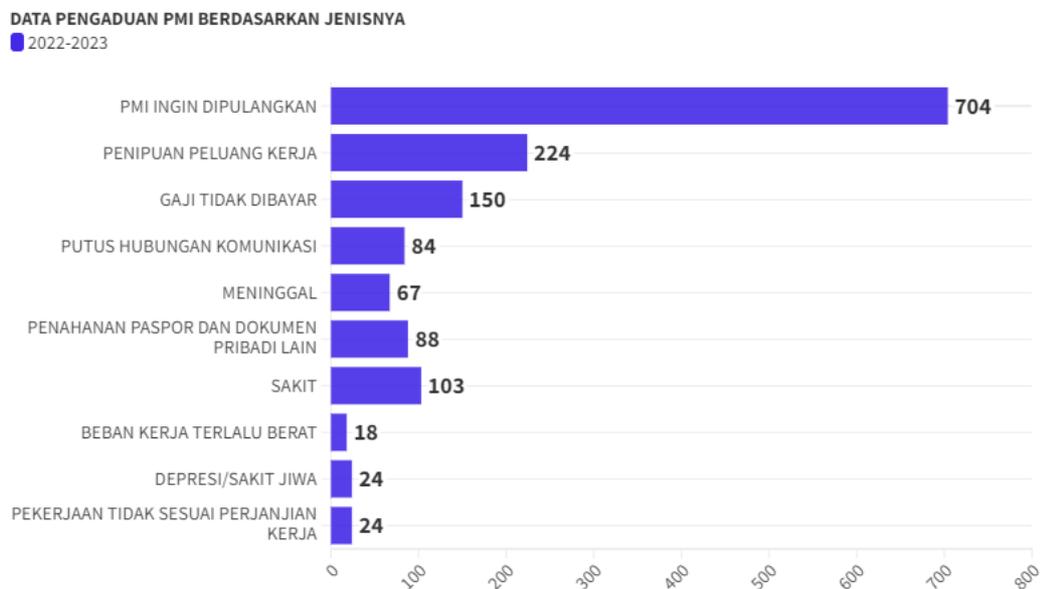
Sumber: (BP2MI 2024)

Jika melihat pada tabel 5, kita dapat memahami bahwa penempatan PMI dari Indonesia ke Malaysia mayoritas menjadi pilihan masyarakat Indonesia yang berijazah SMA/SMK. Meskipun demikian, tingkat ketertarikan masyarakat Indonesia yang berijazah SMP dan SD pun tak kalah. Dengan peta demografi demikian, tentu saja ini menjadi beban dalam memberikan perlindungan terhadap

PMI yang ada di Malaysia. Keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh PMI bisa saja menjadi senjata makan tuan atau salah satu penyebab mereka mendapatkan kekerasan saat bekerja di Malaysia.

Inilah yang kemudian dimaksud dengan kerentanan yang dapat dirasakan oleh PMI yang berada di Malaysia. Dalam jangka panjang bisa saja menimbulkan permasalahan yang lebih peka dari yang dirasakan saat ini. Kekerasan dan diskriminasi serta pengaduan akan menjadi hal yang susah untuk dihindari.

Grafik 2. Data Pengaduan PMI Berdasarkan Jenisnya pada tahun 2022-2023



Sumber: (BP2MI 2023).

Kedua mengenai kekerasan dan pelanggaran HAM, dalam hal ini merujuk pada kasus penyiksaan, PMI yang tidak diberi upah, penganiayaan dan pelecehan seksual, serta larangan berhenti bekerja. Di sisi lain, hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh PMI atas kerja keras yang ia lakukan pun justru dihambat dalam mendapatkannya. Hal tersebut sejalan dengan tingginya kasus pengaduan PMI yang ada di Malaysia seperti apa yang ditampilkan dalam grafik 2 di atas, berupa

penipuan peluang kerja, penahanan paspor oleh majikan, beban kerja yang terlampau berat, tidak dibayarnya kerja lembur, serta tidak adanya hari libur. Dalam beberapa kasus, majikan atau si pemberi kerja justru mengambil keuntungan atas status PMI ilegal tanpa dokumen resmi seperti “justifikasi” atas perbuatan penangguhan gaji, jam kerja tidak jelas, buruknya kondisi tempat tinggal, serta tidak layak nya tempat kerja (Umuludin 2022, 7).

BAB 3

IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI MALAYSIA PADA TAHUN 2022-2023

Pada pembahasan sebelumnya penulis sudah menjelaskan serta menguraikan secara rinci mengenai keadaan pekerja migran Indonesia di Malaysia pada tahun 2022-2023. Untuk melanjutkan pembahasan, penulis menggunakan bab 3 untuk menjelaskan implementasi perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia pada tahun 2022-2023 sebagai jawaban dari rumusan masalah menggunakan teori dan konsep *Policy Implementation* dari Merilee S. Grindle.

Perumusan dalam pembuatan kebijakan merupakan hal penting. Namun implementasi dari hasil perumusan tersebut jauh lebih penting. Acapkali implementasi dari sebuah kebijakan keluar dari jalur yang telah dirumuskan sebelumnya. Hal inilah yang kemudian menjadi daya tarik tersendiri untuk kemudian ditelisik lebih dalam lagi mengenai sebenarnya hambatan atau kepentingan apa yang menjadi penyebab implementasi kebijakan terhambat. Upaya untuk menjelaskan perbedaan ini telah mengarah pada suatu pemahaman bahwa dalam sebuah implementasi kebijakan, bahkan dalam situasi berhasil sekalipun, melibatkan lebih dari sekedar penerjemahan tujuan secara teknis ke dalam prosedur-prosedur rutin, tetapi menyimpan pertanyaan mengakar mengenai konflik, pengambilan keputusan, dan “siapa yang mendapatkan apa” dalam suatu tatanan masyarakat (Grindle 1980, 3).

Dalam karyanya yang berjudul *Politics and Policy Implementation in the Third World*, Marilee S. Grindle menyatakan bahwa dalam *Policy Implementation* ada dua variabel utama yang menjadi tolak ukur suatu kebijakan, yaitu *Content of*

Policy dan *Context of Policy*. Dari kedua variabel tersebut, keduanya memiliki turunan variabel yang kemudian disebut dengan sub-variabel, masing-masing secara berurutan memiliki enam dan tiga sub-variabel.

3.1. Konten Kebijakan (*content of policy*)

Dalam penerapannya, pada bagian ini akan dibagi menjadi enam sub-bab utama mengikuti sub-variabel yang melekat pada *Content of Policy*. Pertama penulis akan menjelaskan mengenai kepentingan yang memengaruhi implementasi kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia, kedua menjelaskan mengenai dampak dan/atau luaran dari kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, ketiga akan membahas mengenai skala perubahan yang berhasil dicapai atas kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Keempat, akan mengulas mengenai proses pengambilan keputusan dari dikeluarkannya kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia, kelima menuliskan mengenai aktor dibalik implementasi kebijakan, serta pembahasan keenam akan bercerita mengenai sumber daya atau kemampuan dalam menunjang kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia.

3.1.1. Kepentingan yang Memengaruhi Implementasi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia

Interest atau kepentingan yang dimaksud dapat dipahami sebagai kepentingan dari berbagai pihak yang terpengaruh atau terkena dampak jika suatu kebijakan disahkan atau dikeluarkan. Hal ini berkaitan erat dengan melibatkan banyak kepentingan, dari kepentingan tersebut kemudian muncul pengaruh

terhadap implementasi atau aplikasi dari sebuah kebijakan. Layaknya kebijakan pada umumnya, *interest affected* dalam pembahasan ini juga menyatakan bahwa sebuah kebijakan yang hadir sudah barang tentu memiliki kepentingan di dalamnya (Prihatin, Wicaksono, and Riau 2021, 8). Tidak hanya kepentingan individu melainkan kepentingan kelompok yang tergabung dalam kelembagaan organisasi maupun kelompok dalam lingkup yang lebih luas yaitu masyarakat. Kepentingan kelompok yang tergabung dalam kelembagaan organisasi yang dimaksud di sini bukan yang menguntungkan organisasinya, melainkan yang menampung suara dan aspirasi dari masyarakat (Grindle 1980, 4).

Dalam usaha Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia, faktor yang kemudian memengaruhi munculnya kebijakan ini di tengah masyarakat adalah adanya kepentingan yang berperan cukup penting dalam perumusan kebijakan berupa kepentingan ekonomi. Pasca dihantam pandemi Covid-19 dan dibatasinya pergerakan sosial pada awal 2020 sampai 2021, perekonomian Indonesia dapat dikatakan babak belur. Pertumbuhan ekonomi pada tahun 2020 hanya berada di angka -2,07% (Ahdiat 2023). Setelah pandemi mereda dan perbatasan dibuka kembali, Indonesia memanfaatkan kesempatan tersebut sebagai upaya untuk kembali memulihkan kondisi perekonomian dalam negeri salah satunya dengan kembali mengirimkan dan menempatkan PMI ke Malaysia. Malaysia dipilih menjadi negara tujuan karena jaraknya yang secara geografis terbilang dekat sekaligus menjadi tetangga paling dekat dari Indonesia serta sudah menjadi destinasi tertinggi PMI jauh sebelum pandemi datang (Annur 2022).

Jauh sebelum pandemi melanda, PMI yang berada di Malaysia menjadi PMI yang menghasilkan sumbangan remitansi terbesar dibanding PMI dari negara lain.

Keuntungan ekonomi yang didapat Indonesia dari PMI yang berangkat ke Malaysia adalah remitansinya. Remitansi ini secara tidak langsung menjaga cadangan devisa negara, dengan adanya peningkatan jumlah remitansi dari PMI di Malaysia dapat menjaga likuiditas valuta asing (valas) di pasar keuangan agar tidak ketat. Remitansi PMI di Malaysia selama bulan Ramadhan 2023 sudah menembus angka Rp 1 triliun (Setyorini 2023).

Selain kepentingan di atas, kebijakan ini hadir sebagai upaya untuk menjalankan amanat undang-undang (UU) nasional yang sudah dirumuskan oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan disahkan oleh presiden serta diundangkan dalam UU no 18 tahun 2017 mengenai Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (International Organization of Migration 2023). Meskipun demikian, masih ada beberapa poin dalam UU tersebut yang belum menjadi bagian dalam perlindungan PMI di Malaysia, seperti penghapusan biaya penempatan yang dibebankan kepada calon PMI (Ikhsanudin 2023). Di samping itu, kebijakan ini justru dinilai kurang melindungi buruh karena kaca mata atau sudut pandang yang dipakai dalam kebijakan ini condong ke peningkatan ekonomi. Poin yang di garis bawahi salah satunya adalah mengenai fasilitas jaminan yang berkurang pasca kebijakan ini disahkan. Dalam kebijakan baru diatur bahwa setiap PMI secara administratif harus berpindah status asuransi atau jaminannya dari pihak swasta ke BPJS. Meskipun demikian, perpindahan status ini belum diatur dengan jelas mengenai skema dan jenis jaminan apa yang kemudian didapat oleh PMI dan lagi-lagi, pembayarannya masih dibebankan kepada PMI, bukan kepada pemerintah atau pemberi kerja (Komisi IX DPR RI 2023).

3.1.2. Dampak dan *Output* Kebijakan dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia

Pembahasan mengenai *Type of Benefit* hadir sebagai bentuk penyedia informasi yang akan memberikan pemahaman mengenai seberapa besar dampak dari hadirnya sebuah kebijakan kepada sasaran atau masyarakat. Grindle berpendapat bahwasanya Dampak dan *output* atau luaran di sini dapat diartikan dengan semakin banyak dampak positif yang dirasakan masyarakat, maka kebijakan yang dikeluarkan dapat dikatakan memiliki dampak dan kekuatan yang besar kepada masyarakat, pun sebaliknya jika kemudian kebijakan yang hadir justru menimbulkan dampak negatif atau dalam kata lain memiliki dampak positif yang tidak signifikan di tengah masyarakat, maka dapat dipastikan kebijakan tersebut memiliki tingkat implementasi yang rendah (Grindle 1980, 5).

Pasca kerja sama antara Indonesia dan Malaysia berhasil membuahkan sebuah MoU perlindungan PMI di Malaysia pada tahun 2022, terdapat enam poin utama yang kemudian harus dipatuhi kedua negara. Keenam poin tersebut adalah penggunaan OCS sebagai satu-satunya sistem perekrutan PMI di Malaysia, pengaturan mengenai upah minimum PMI yang bekerja di Malaysia sebesar RM 1.500, serta melarang majikan atau pemberi kerja menahan paspor atau dokumen pribadi lainnya milik PMI. Selanjutnya, mewajibkan majikan atau pemberi kerja untuk memberikan hak kepada PMI untuk dapat berkomunikasi kepada keluarga, kerabat, dan juga KBRI/Konjen dan atau perwakilan RI di Malaysia. Mengenai pembuatan dan perpanjangan visa kerja, kebijakan ini juga mensyaratkan adanya dukungan atau *endorsement* kontak kerja dari perwakilan RI di Malaysia. Terakhir,

penempatan kerja PMI hanya dapat dilakukan oleh agensi yang sudah terdaftar dan tercatat di pemerintah Malaysia maupun Indonesia (Niaga Asia 2022).

Keenam poin di atas sejatinya memiliki tingkat implementasi yang beragam. Mengenai penggunaan OCS misalnya sebagai sistem perekrutan PMI, masih perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan ketat karena tak sedikit yang kemudian memanfaatkan celahnya untuk dijadikan kejahatan, belum lagi hal ini diperparah oleh pemerintah Malaysia sendiri melalui Kementerian Sumber Daya Malaysia yang justru melanggar penggunaan OCS dengan menggunakan SMO yang jelas-jelas tidak tertulis di dalam perjanjian (Pramudyani 2022b). Pelanggaran mengenai penggunaan SMO ini kemudian melebar ke masalah visa kerja. Dengan SMO, PMI dapat bekerja bermodalkan visa kunjungan yang kemudian nantinya dapat dikonversi menjadi visa kerja dengan bantuan majikan. Hal ini telah menyalahi kebijakan perlindungan PMI di Malaysia, karena sejatinya dalam kebijakan tersebut disebutkan bahwa pembuatan visa dan/atau perpanjangannya perlu dukungan kontak kerja dari perwakilan RI di Malaysia.

Efek jangka panjang dari digunakannya SMO untuk sistem perekrutan adalah penempatan PMI di Malaysia hanya melibatkan agensi yang terdaftar oleh pemerintah Malaysia saja. Indonesia sama sekali tidak mendapatkan data apapun, baik data PMI yang berangkat maupun perusahaan atau agensi yang dituju. Maka tidak heran jika kemudian SMO ini menimbulkan banyak masalah dan memperkeruh permasalahan mengenai PMI di Malaysia (Akbar 2022).

Atas implementasi kebijakan di atas, sedikit banyaknya memberikan dampak positif dan negatif. Hasil positif yang dimaksud dapat dilihat dari banyaknya respon baik dari masyarakat Indonesia, beberapa diantaranya adalah

dari Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Migrant Care yang mengapresiasi kebijakan mengenai perlindungan PMI yang ada di Malaysia ini. Anis Hidayah selaku ketua Pusat Studi Migrasi Migrant Care menyatakan bahwa *“Muatan perlindungan dalam MoU yang penting untuk diapresiasi adalah mengenai hak-hak seperti jam kerja, akses komunikasi, dan gaji standar”* dalam wawancaranya bersama Republika pada 2 April 2022 (Febryan A 2022b).

Di samping itu, anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) RI pun turut mengapresiasi upaya pemerintah ini. Dalam sidang Komisi IX DPR RI dikatakan bahwa perlindungan PMI di Malaysia merupakan harga mati bagi pemerintah Indonesia dan mereka pantas mendapatkan perlindungan tersebut karena terbukti dapat memberikan banyak manfaat bagi Indonesia. Dalam keterangan pers, salah satu anggota komisi IX, Mufida menyatakan bahwa *“Terbitnya perlindungan PMI di Malaysia setelah mendesak sejak 2016 adalah hal baik, sebab perlindungan PMI merupakan kewajiban sebuah negara dan pemerintah wajib mengusahakannya. Ini merupakan bagian dari penunaian tanggung jawab pemerintah setelah lama terbengkalai.”* (Komisi IX DPR RI 2022). Tak hanya itu, dampak positif juga dirasakan dalam sektor ekonomi seperti pengurangan jumlah pengangguran di Indonesia. Menurut Benny Rhamdani selaku ketua BP2MI, ia menyampaikan dalam laporan publik tahunan 2022 bahwa pengiriman PMI pasca pandemi pada tahun 2022 dapat mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia setidaknya 3,2% (BP2MI 2022).

Meskipun demikian, implementasi kebijakan ini menyimpan sekelumit dampak negatif yang dirasakan secara langsung oleh PMI yang ada di Malaysia. Warga Negara Indonesia (WNI) yang kemudian memutuskan untuk bekerja di

Malaysia dan berubah statusnya menjadi PMI merupakan salah satu golongan masyarakat yang sangat rentan. Laporan-laporan mendokumentasikan meningkatnya diskriminasi, ditahannya paspor oleh majikan, jam kerja yang tidak teratur, tidak adanya hari libur, pemutusan hubungan kerja sepihak serta memburuknya kondisi kerja termasuk pemotongan dan tidak dibayarnya upah kerja. Menurut laporan tahunan yang dikeluarkan oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) (perubahan nama dari BNP2TKI) pada tahun 2022 setidaknya telah ada aduan kasus sebanyak 451 kali kepada *crisis center* BP2MI dan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia (BP2MI 2022). Apa yang terjadi pada PMI di Malaysia tersebut merupakan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia (HAM).

3.1.3. Skala Perubahan yang hendak dicapai Indonesia dan Malaysia

Dalam pembahasan ini, hal yang kemudian menjadi pokok analisis adalah mengenai perluasan perubahan atas hadirnya kebijakan. Pada dasarnya suatu kebijakan dibuat dengan target dan beberapa capaian yang ingin diraih sebagai tolak ukur dari kebijakan itu sendiri. Skala perubahan di sini juga dapat diartikan sebagai tujuan dari kebijakan yang sudah dirumuskan. Dalam memulai sebuah kebijakan, tujuan merupakan salah satu hal yang krusial dan patut dipertimbangkan dengan matang (Prihatin, Wicaksono, and Riau 2021, 8).

Indonesia merumuskan kebijakan mengenai perlindungan PMI yang ada di Malaysia dengan harapan dapat menekan kasus kekerasan terhadap PMI, utamanya di sektor domestik dan dapat memantau dengan baik PMI yang ada di Malaysia sejak berangkat, penempatan, dan saat kembali lagi ke Indonesia. Kemudian kolaborasi yang dilakukan antara Indonesia dengan Malaysia dalam kebijakan ini

diharapkan dapat menurunkan bahkan menghilangkan PMI ilegal yang masuk sekaligus bekerja di Malaysia. Ini dilakukan mengingat temuan mengenai jumlah PMI ilegal yang berada di Malaysia lebih banyak daripada PMI yang legal itu sendiri (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 2022). Hal tersebut sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Retno Marsudi selaku Menteri Luar Negeri dalam konferensi pers setelah mendampingi Presiden Jokowi dalam pertemuan bersama Malaysia.

“MoU ini sudah dinegosiasikan sejak enam tahun yang lalu dan dengan MoU ini kita berharap bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia yang bekerja di sektor domestik di Indonesia dapat lebih dimaksimalkan, dapat terpantau dengan baik dari saat mereka berangkat, penempatan, sampai kembali.”

Kebijakan ini pada dasarnya mempertemukan kepentingan dua negara antara Indonesia dan Malaysia. Dengan disalurkan PMI ke Malaysia, Indonesia dapat mengurangi angka pengangguran yang menimpa masyarakat Indonesia. Di sisi lain, Malaysia juga sebagai negara yang menerima PMI mendapatkan manfaat berupa tenaga kerja yang dalam jangkauan lebih jauh dapat membantu dan membangun perekonomian Indonesia pasca diterjang pandemi Covid-19 di tengah defisitnya tenaga kerja yang mau bekerja di sektor domestik, perkebunan, dan juga manufaktur.

Meskipun demikian, pemenuhan tujuan dari kebijakan ini sempat tertunda beberapa saat ketika Malaysia melanggar salah satu dari poin dalam kebijakan yang sudah disepakati. Sebagai peserta dalam sebuah kerja sama, tindakan yang dilakukan oleh Malaysia ini merupakan wanprestasi. Namun pada akhirnya

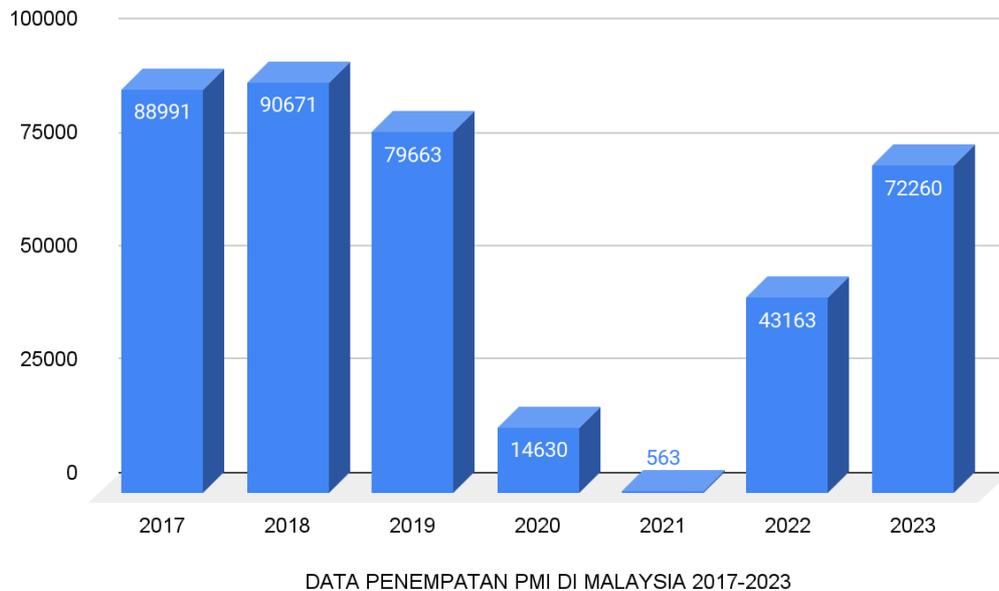
kebijakan ini dapat dilanjutkan kembali dengan dinamika yang ada antara kedua pemimpin negara.

3.1.4. Proses Pengambilan Keputusan dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia

Dalam bukunya yang berjudul *Politics and Policy Implementation in The Third World*, Grindle menyatakan bahwa yang dimaksud *site of decision making* disini merujuk pada pengambilan keputusan untuk mengimplementasikan sebuah kebijakan dan di mana letak kebijakan tersebut berlaku. Keragaman, letak geografis, serta karakteristik situasional sebuah negara dalam hal ini cukup berpengaruh dalam menentukan keberhasilan suatu program atau kebijakan (Grindle 1980, 10).

Migrasi besar yang dilakukan oleh para PMI ke Malaysia sudah terjadi sejak lama. Hal ini terjadi tidak lepas dari permasalahan dalam negeri seperti membludaknya angkatan kerja tetapi lapangan pekerjaan terbatas atau tingginya kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan sedangkan sumber daya manusia (SDM) dalam negeri masih belum mumpuni untuk memenuhi kriteria tersebut, akibatnya pengangguran menjadi muara dari permasalahan ini. Pergi ke Malaysia kemudian menjadi pilihan bagi beberapa orang dengan harapan dapat memperbaiki kualitas hidupnya di tengah kehidupan yang penuh dengan kebutuhan, baik untuk pribadi maupun untuk keluarga.

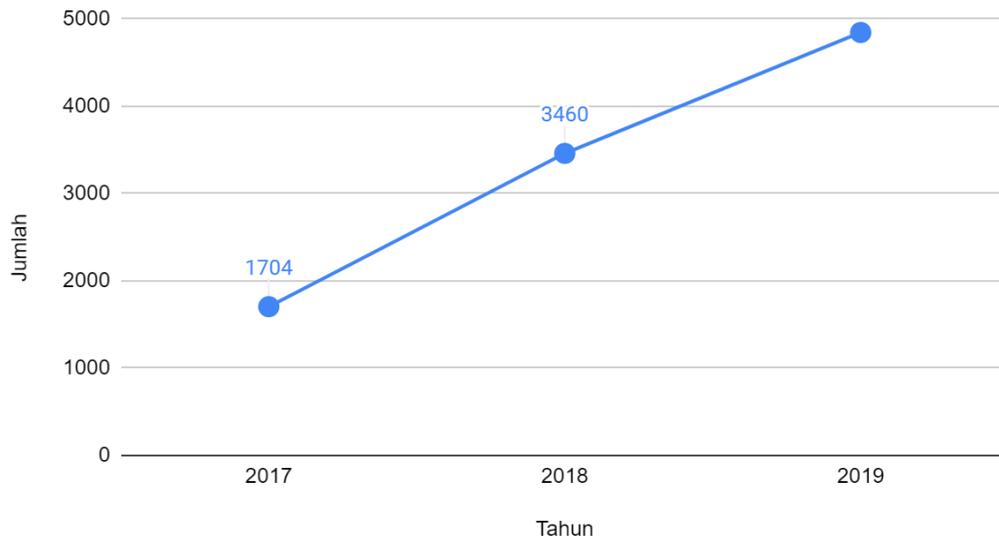
Diagram 1. Data Penempatan PMI ke Malaysia 2017-2023



Sumber: (BP2MI 2022)

Dari data yang ditampilkan dalam Diagram 1 terlihat bahwa penempatan dan pengiriman PMI ke Malaysia setiap tahunnya terbilang tinggi. Tahun 2019 pengiriman sedikit melandai karena merupakan awal terjadinya pandemi Covid-19. Pada tahun 2020 dan 2021 merupakan pengiriman PMI ke Malaysia terendah dalam periode ini diakibatkan adanya pembatasan sosial dalam upaya mencegah penyebaran pandemi Covid-19 baik di dalam negeri maupun di Malaysia. Baru pada tahun 2022, setelah pandemi Covid-19 tingkat penyebarannya sudah rendah serta pembatasan sosial dan perbatasan baik di Indonesia maupun di Malaysia sudah dibuka, tren kenaikan penempatan PMI ke Malaysia kembali terjadi, hal tersebut dapat terlihat pada diagram 1 di atas. Meskipun demikian, Kedubes RI di Malaysia mengakui bahwa data yang ditampilkan bukan merupakan data sebenarnya, karena ia menyatakan masih banyak PMI ilegal di Malaysia yang belum didata.

Grafik 3. Data Pengaduan PMI di Malaysia 2017-2019



Sumber: (BP2MI 2019)

Tak hanya penempatan saja yang tinggi, kasus pengaduan PMI di Malaysia juga terbilang tinggi dibanding dengan negara lain. Secara berturut-turut dari tahun 2017 sampai 2019 dapat dilihat pada grafik 3 mengalami kenaikan yang signifikan. Inilah yang kemudian menjadi salah satu alasan Indonesia mengeluarkan kebijakan perlindungan terhadap PMI yang ada di Malaysia. Kebijakannya terus berganti sejak tahun 2004 diganti pada tahun 2006 lalu kemudian diperbarui tahun 2011. Kebijakan perlindungan PMI di Malaysia pada tahun 2022 pun lahir tidak terlepas dari dampak kebijakan-kebijakan sebelumnya yang sudah disebutkan sebelumnya.

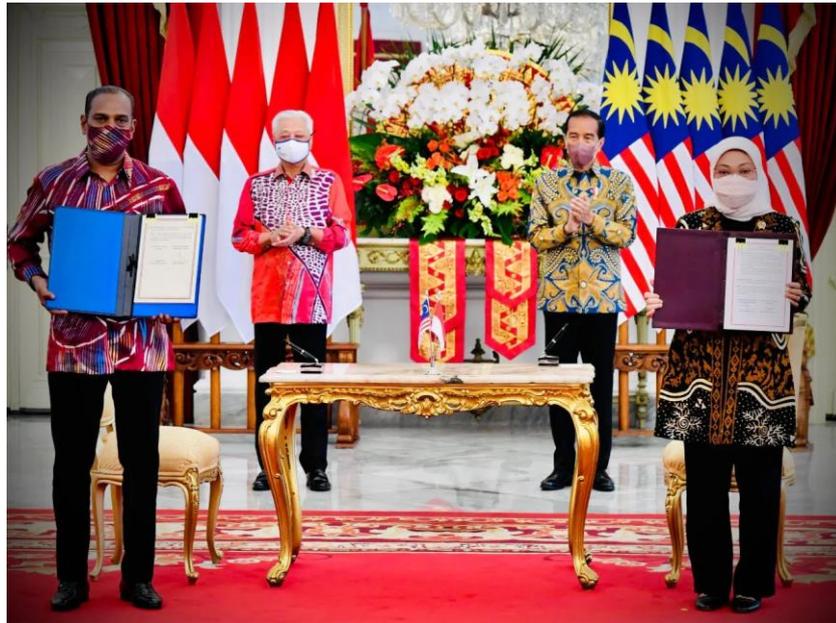
Di samping itu, kebijakan ini juga turut dipengaruhi oleh UU nasional No. 18 tahun 2017 mengenai perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI). UU tersebut mengamanahkan mengenai perlindungan PMI di manapun termasuk di Malaysia. Sekelumit proses ini penting dijalani mengingat memiliki pengaruh dan peran penting dalam implementasi kebijakan, dengan banyaknya kebijakan yang dikeluarkan oleh Indonesia mengenai perlindungan PMI di Malaysia pada dasarnya

menjadi sebuah pemaknaan bagaimana Indonesia memiliki keterikatan dan ketergantungan satu sama lain dengan Malaysia mengenai isu dan permasalahan pekerja migran.

3.1.5. Negara Sebagai Aktor pelaksana Kebijakan

Poin ini menekankan bahwa dalam berjalannya suatu kebijakan perlu sebuah aktor atau pelaksana program yang mampu serta kompeten dalam tercapainya tujuan akhir suatu kebijakan secara maksimal. Peran aktor menjadi hal yang paling krusial karena seorang aktor merupakan subjek yang kemudian nantinya akan menjalankan semua prosedur implementasi yang sudah ditentukan sebelumnya dan dia akan secara aktif turun dan ikut andil dalam proses implementasi sebuah kebijakan (Putri 2021, 24).

Gambar 2. Penandatanganan MoU mengenai Perlindungan PMI di Malaysia



Sumber: (Liputan6.com 2022)

Indonesia dan Malaysia menjadi dua negara yang sangat aktif dan gencar melakukan kerja sama dalam berbagai bidang, salah satunya mengenai ketenagakerjaan. Posisinya yang secara geografis berdekatan serta masih dalam satu rumpun bahasa yang sama menjadi faktor kedekatan dan tingginya intensitas hubungan kedua negara. Dalam hal ini, Indonesia dan Malaysia memiliki kepentingan nasional yang sama dalam mengatasi banyaknya kekerasan, pelecehan, dan masifnya PMI yang datang ke Malaysia. Maka pada 1 April 2022 Indonesia dan Malaysia menandatangani MoU di Istana Merdeka Jakarta mengenai perlindungan atas PMI yang bekerja di Malaysia. MoU tersebut ditandatangani oleh Ida Fauziah selaku Menteri Ketenagakerjaan dan M. Saravanan selaku Menteri Sumber Daya Manusia Malaysia yang disaksikan secara langsung oleh masing-masing pemimpin negara mereka seperti terlihat pada gambar 2.

Pada saat penandatanganan berlangsung, Presiden Jokowi memberikan sambutan yang menyatakan bahwa *“Dalam kunjungan kali ini kami berdua menyaksikan penandatanganan MoU mengenai penempatan dan perlindungan PMI di Malaysia. MoU antara lain akan mengatur mengenai penggunaan OCS bagi seluruh proses penempatan, pemantauan, dan kepulangan PMI sehingga dapat terpantau dengan baik. Pekerja Migran Indonesia telah berkontribusi banyak bagi pembangunan ekonomi di Malaysia. Sudah sewajarnya mereka mendapatkan hak dan perlindungan yang maksimal dari dua negara kita. Dengan kehadiran PM Sabri hari ini saya yakin MoU ini dapat dilaksanakan dengan baik.”* (Sekretariat Kabinet Republik Indonesia 2022).

Dalam kunjungannya ke Indonesia, PM Malaysia Ismail Sabri didampingi oleh Menteri Sumber Daya Manusia M. Saravanan, Menteri Komunikasi dan Multimedia Annuar Haji Musa, Menteri Pembangunan Perdesaan Mahdzir bin Khalid, Wakil Menteri Luar Negara Malaysia Kamaruddin Jaffar, dan anggota parlemen Tajuddin bin Abdul Rahman. Sedangkan dari Indonesia, Presiden Jokowi dibarengi oleh Menteri Luar Negeri Retno Marsudi, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Yasonna Laoly, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah, Sekretaris Kabinet Pramono Anung, dan Duta Besar RI untuk Malaysia Hermono (Kementerian Luar Negeri RI 2022).

Gambar 3. Penandatanganan *Joint Statement* antara Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia dan Kementerian Sumber Daya Manusia Malaysia



Sumber: (Febryan A 2022a)

Selepas penandatanganan MoU di Istana Merdeka, masih pada tanggal yang sama Menteri Ketenagakerjaan Indonesia Ida Fauziyah dan Menteri Sumber Daya Manusia Malaysia M. Saravanan kemudian menandatangani *Joint Statement* dengan skema *Joint Working Group* (JWG) dan *Joint Task Force* (JTF) di Kantor Kemnaker Jakarta. Hal ini dilakukan untuk memastikan kerja sama diantara kedua negara dapat dilaksanakan dengan baik di masing-masing negaranya. Dengan skema tersebut, kebijakan ini akan dievaluasi setiap tiga bulan sekali atau sewaktu-waktu dapat dilakukan jika diperlukan apabila isu-isu mengenai PMI di Malaysia muncul mengemuka (Saptohutomo 2022).

Dalam kebijakan ini, tak hanya membahas mengenai OCS saja yang kemudian menjadi sistem perekrutan PMI satu kanal antara Indonesia dan Malaysia, melainkan mengatur juga mengenai upah minimum PMI sebesar RM 1.500, membatasi PMI hanya bekerja di dalam satu rumah saja dengan maksimal

anggota keluarga enam orang, menuntut majikan atau pemberi kerja untuk memberikan kebebasan berkomunikasi kepada PMI, pelarangan atas penahanan dokumen pribadi milik PMI seperti paspor, dan juga pelarangan konversi visa kunjungan menjadi visa kerja bagi PMI yang akan berangkat ke Malaysia.

3.1.6. Sumber Daya dalam Komitmen Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia

Keberhasilan implementasi sebuah kebijakan salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang tersedia. Sumber daya ini dapat berupa keahlian, anggaran, fasilitas, dan sarana, serta karakteristik sumber daya manusia maupun alam. Apabila pelaksana program memiliki kemampuan dan dukungan yang dibutuhkan oleh kebijakan, maka tingkat keberhasilannya juga akan tinggi (Khusufmawati, Nurasa, and Alexandry 2021, 720). Di samping itu, jika kemudian sumber daya alam maupun manusia kurang serta fasilitas pendukung tidak memadai, ini biasanya menjadi sumber utama dari kegagalan sebuah kebijakan.

Pada dasarnya BP2MI mendapatkan anggaran tahunan untuk perlindungan PMI dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), setiap tahunnya mendapatkan pendanaan sebesar 300 Miliar Rupiah untuk perlindungan PMI di seluruh dunia, tak terkecuali yang ada di Malaysia. Angka ini dinilai sangat kecil oleh BP2MI, karena sesuai hitung-hitungan mereka seharusnya BP2MI mendapatkan pendanaan sebesar 900 Miliar Rupiah setiap tahunnya atau sekitar 2 kali lipat dari anggaran yang saat ini berlaku (Kamalina 2022). Di samping itu, BP2MI sebagai badan non-kementerian yang mengawal kebijakan PPMI ini berjalan, dia memiliki badan serupa di daerah-daerah di Indonesia yang sering

disebut dengan Balai Pelayanan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI). Keduanya bersinergi menjadi satu kesatuan dalam implementasi kebijakan ini. Meskipun demikian, keberadaan badan yang berjenjang sampai ke tingkat daerah ini belum dibarengi dengan keamanan dan fasilitas yang memadai di daerah-daerah tertentu seperti di daerah perbatasan.

Masih banyak PMI dari daerah perbatasan Indonesia yang berangkat ke Malaysia tidak mengikuti prosedur. Mereka berangkat tanpa bekal administrasi yang lengkap menggunakan agen ilegal. Praktik ini kemudian diperparah dengan adanya oknum atau calo di perbatasan dan di instansi-instansi yang mempermudah keberangkatan PMI secara ilegal. Hal ini memberikan penjelasan kepada kita mengenai lemahnya penegakan hukum dan kebijakan di garda terdepan yang seyogyanya dapat diantisipasi dengan baik oleh pihak yang berwenang seperti kepolisian. Jumlahnya yang terbatas acapkali menjadi salah satu alasan mengapa kepolisian sebagai penegak keamanan belum mampu membendung hal tersebut (Nur 2020, 95). Rendahnya kesadaran dan SDM Indonesia yang memutuskan menjadi PMI ke Malaysia juga menjadi salah satu hal yang membuat kebijakan ini bahkan belum dapat diterima di level masyarakat. Bukan karena mereka enggan, tapi karena terbatasnya kemampuan ekonomi mereka untuk melengkapi seluruh berkas dan persyaratan penempatan yang tidak sedikit jumlahnya.

Di sisi lain, permasalahan SDM juga terjadi di Malaysia, para pemberi kerja atau majikan kerap kali menganggap pekerja yang bekerja di sektor 3D sebagai bawahan yang sangat rendah. Diskriminasi seperti ini sudah terbentuk sejak lama di Malaysia yang kemudian mengakibatkan perilaku yang tidak mengenakan bagi PMI yang ada di Malaysia. Diskriminasi ini juga yang kemudian melahirkan

kekerasan terhadap PMI sehingga kasus mengenai hal tersebut sangat lumrah terjadi dan dirasakan secara nyata oleh PMI di Malaysia.

3.2. Konteks Kebijakan (*context of policy*)

Pada bagian ini, penulis akan membahas mengenai kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor pembuat kebijakan PPMI ini, kedua penulis akan menulis mengenai karakteristik rezim dan lingkungannya dalam implementasi kebijakan PPMI di Malaysia, serta yang terakhir mengenai tingkat kepatuhan aktor dan respon dari kebijakan implementasi kebijakan.

3.2.1. Kekuasaan, Kepentingan, dan Strategi Aktor Pembuat Kebijakan

Dalam upaya mendapatkan hasil yang optimal dari sebuah kebijakan, implementasi kekuasaan, kepentingan, dan juga strategi aktor akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan yang diinginkan. Apabila indikator ini tidak diperhitungkan dan dipikirkan dengan matang maka tidak menutup kemungkinan persentase keberhasilan dalam implementasi kebijakan juga akan berkurang, lain halnya jika indikator ini dipersiapkan dengan baik maka persentase keberhasilan akan semakin tinggi (Wicaksono and Wicaksono 2022, 8).

Dalam kacamata sejarah, keterikatan antara Indonesia dan Malaysia telah terjalin sejak lama, bahkan sebelum Malaysia itu sendiri merdeka dari kolonialisme Inggris. Arus migrasi PMI ke Malaysia sendiri telah terjadi sejak kolonial Inggris pada tahun 1950 an menempati Malaysia. Migrasi ini ada karena pemerintah kolonial Inggris pada saat itu memilih pekerja dengan latar belakang kultur dan agama yang dapat dikatakan sama dengan penduduk asli Malaysia. Menanggapi

kebutuhan itu, maka didatangkanlah tenaga kerja dari Indonesia, India, dan China. Berbeda dari yang lain, tenaga kerja dari Indonesia mendapatkan perlakuan khusus. Hal itu didapat karena tenaga kerja Indonesia mampu berbaur dengan cepat sehingga memperlihatkan produktivitas yang tinggi dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Peristiwa tersebut menjadi salah satu faktor pasca kemerdekaan Malaysia pada tahun 1957 migrasi tenaga kerja Indonesia ke Malaysia semakin meningkat. Jumlah yang besar ini menjadikan tenaga kerja Indonesia merupakan salah satu yang terbesar, berkelanjutan, dan terjadi dalam jangka waktu yang lama dalam sejarah arus migrasi internasional (Umuludin 2022, 3).

Kekuasaan yang kemudian ditampilkan Indonesia di Malaysia salah satunya adalah mengenai ketergantungan tenaga kerja Indonesia terutama mengenai pekerja sektor domestik, manufaktur, dan juga perkebunan. Profesi-profesi tersebut sudah sejak lama ditinggalkan dan dihindari oleh penduduk Malaysia asli karena dianggap sebagai pekerjaan yang biasa dikerjakan oleh pendatang dan juga hanya memiliki upah atau gaji yang rendah serta dilihat sebagai pekerjaan yang sulit, berbahaya, kotor dan tidak menjanjikan. Ketidaktertarikan masyarakat setempat atas pekerjaan ini kemudian menjadi pekerjaan rumah bagi Malaysia untuk kemudian mengisi kekosongan tersebut. Pekerja migran dari Indonesia lah yang sudah sejak lama mengisi kekosongan tersebut, baik di sektor domestik, manufaktur, dan juga perkebunan. Mereka para PMI memberikan makna yang berharga bagi pembangunan dan keberlangsungan perekonomian di Malaysia. Kekurangan PMI membuat sektor manufaktur dan perkebunan Malaysia gagal mencapai target

selama bertahun-tahun dan memicu kontraksi ekonomi negeri jiran itu (Mada 2023).

Kebijakan perlindungan PMI di Malaysia yang hadir pada 2022 itu kemudian menjadi solusi yang dipilih oleh Indonesia dalam menghadapi banyaknya pekerja Indonesia yang berangkat dan bekerja di Malaysia dari berbagai sektor, utamanya di sektor domestik. Kepentingan nasional yang diejawantahkan melalui kebijakan luar negeri ini hadir dengan harapan dapat memberikan perlindungan dan rasa aman bagi masyarakat Indonesia yang bekerja di Malaysia dari kejahatan, penganiayaan, serta perlakuan lain yang tidak mengindahkan hak dan persamaan dalam hubungan pemberi kerja dan yang dipekerjakan. Sama halnya dengan Indonesia, Malaysia pun menerima kerja sama bilateral ini dengan harapan dapat memenuhi kepentingan nasionalnya sebagai sebuah negara.

Pasca pandemi Covid-19 melandai, Malaysia kemudian membuka kembali perbatasan negaranya. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk mempercepat proses pemulihan ekonomi negaranya setelah dihantam pandemi dan membuka kesempatan kepada para pekerja migran untuk datang ke Malaysia kembali setelah selama pandemi diberhentikan. Langkah ini dikenal dengan program rekalibrasi atau pelonggaran persyaratan masuk ke Malaysia untuk calon pekerja migran dari 14 negara termasuk Indonesia di dalamnya. Maka dengan adanya kebijakan perlindungan PMI di Malaysia yang digagas oleh Indonesia ini sekaligus menjadi upaya Malaysia untuk mendapatkan kepentingan nasionalnya dalam memenuhi tenaga kerja dan menjadi strategi untuk memulihkan ekonomi negaranya setelah berhenti mendapatkan kiriman tenaga kerja dari Indonesia lantaran pandemi Covid-19 yang menimpa kedua negara (Setyorini 2023).

3.2.2. Karakteristik Rezim dan Lingkungan dalam Implementasi Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Dalam implementasi sebuah program atau kebijakan, biasanya akan mendatangkan konflik pada kelompok-kelompok yang kepentingannya dipengaruhi atas kehadiran kebijakan tersebut. Penyelesaian konflik akan menentukan “*who gets what*” atau “siapa mendapatkan apa” secara tidak langsung menjadi petunjuk mengenai ciri-ciri penguasa atau lembaga yang menjadi implementor kebijakan tersebut, baik mengenai keberpihakan penguasa atau lembaga pelaksana maupun mengenai gaya kepemimpinannya (Khusufmawati, Nurasa, and Alexandry 2021, 721). Lebih lanjut lagi, rezim yang dimaksud dalam konsep ini adalah lingkungan di dalam pemerintahan yang mengeluarkan dan mengimplemmentasikan kebijakan.

Sepanjang tahun 2022-2023, rezim yang berkuasa di Indonesia adalah Jokowi, dia merupakan representatif dari partainya yaitu Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDI-P). Pada pemilu 2019, PDIP mendapatkan perolehan yang cukup tinggi di parlemen. Mereka mendapatkan jatah 128 kursi atau 19,33% dari total kursi yang tersedia di parlemen (Farisa and Wiwoho 2019). Sebagai pemegang kursi mayoritas di parlemen, PDI-P memiliki suara yang besar dan patut diperhitungkan. Dengan ideologi partainya dari tengah ke kiri, kebijakan mengenai perlindungan terhadap PMI yang bekerja di Malaysia dinilai sudah sejalan dengan ideologi yang diyakininya, memperjuangkan *Wong Cilik* seperti yang menjadi slogannya dengan mempertimbangkan kesejahteraan masyarakat (CNN Indonesia 2023). Alih-alih bersifat preventif, dalam hal ini pemerintah justru memiliki karakter yang reaktif atau menanggapi setelah fenomena ada dan menimpa. Lebih

jauh lagi, faktor karakter kepemimpinan yang terlibat dalam implementasi kebijakan ini masih dianggap kurang tegas sehingga terkesan ada pembiaran terhadap usaha melindungi pekerja migran Indonesia di Malaysia (Khusufmawati, Nurasa, and Alexandry 2021, 722).

Di sisi lain, selama 2022-2023 Malaysia sudah dua kali mengalami pergantian perdana menteri yang memimpin negara mereka, yakni Ismail Sabri Yaakob dan Anwar Ibrahim. Pada saat kebijakan ini disahkan antara Indonesia dan Malaysia pada tahun 2022, Malaysia dikepalai oleh Ismail Sabri Yaakob. Ia pertama kali menjabat menjadi perdana menteri pada tahun 2021 setelah mendapatkan dukungan dari 114 kursi di parlemen dari total 222 kursi yang ada (Setiawan 2021). Sabri berasal dari partai United Malays National Organisation (UMNO) dan koalisi Barisan Nasional (BN) yang didalamnya berisikan partai-partai dari perwakilan etnis terbesar yang berada di Malaysia seperti Melayu, Tionghoa, India, dan Bumiputera. UMNO sendiri merupakan partai yang dalam kebijakannya mengedepankan kepentingan etnis dan nasionalisme, dalam arti lain dapat dikatakan berpandangan politik konservatif (UMNO Online 2018).

Penandatanganan MoU mengenai perlindungan PMI di Malaysia yang diajukan oleh Indonesia kemudian disetujui oleh Sabri dan pemerintahan Malaysia dengan harapan dapat memberikan tenaga kerja tambahan di Malaysia pasca defisit tenaga kerja selama pandemi Covid-19. Dengan bertambahnya tenaga kerja yang diterima dan bekerja di Malaysia mereka berharap dapat mempercepat proses pemulihan ekonomi di Malaysia pasca stagnannya perekonomian akibat pembatasan Malaysia Movement Control (MCO) untuk menahan arus penyebaran Covid-19.

Di sisi lain, keselarasan rezim di masing-masing negara tidak lain diilhami oleh kuatnya hubungan bilateralisme diantara kedua negara. Meskipun sering kali terjadi perselisihan dalam beberapa hal, namun kemudian hubungan tersebut dapat dibina kembali dengan baik. Komitmen yang kuat dari kedua negara ini tercermin dari upayanya memperbaiki taraf hidup para PMI di Malaysia utamanya yang bekerja di sektor non formal seperti rumah tangga, pertanian dan juga perkebunan. Dalam kunjungannya ke Indonesia pada Januari 2023, PM Malaysia Anwar Ibrahim mengungkapkan bahwa Indonesia merupakan mitra strategis bagi Malaysia. Kunjungan yang dilakukan oleh PM Anwar ini merupakan kunjungan kenegaraan pertamanya semenjak Anwar diangkat sebagai kepala negara di Malaysia. Dia mengungkapkan bahwa pemilihan Indonesia sebagai destinasi kunjungan pertama karena ia merasa memiliki hubungan persaudaraan dengan Indonesia. Ia juga mengungkapkan bahwa pada tahun 2023, Indonesia dan Malaysia genap telah memiliki hubungan diplomatik ke 66 tahun. Angka tersebut cukup istimewa bagi Malaysia mengingat banyak sekali kesamaan nilai budaya yang mendasari kerja sama kedua negara untuk kemudian diimplementasikan demi kesejahteraan rakyat di kedua negara (Evandio 2023).

Pasca kunjungan tersebut, hubungan bilateral kedua negara semakin erat secara fundamental. Kerja sama ini kemudian berkembang dan menghasilkan kepercayaan yang semakin besar dan saling menguntungkan bagi Indonesia maupun Malaysia. Dalam salah satu pertemuan liga parlemen dunia, Wakil Ketua Badan Kerja Sama Antar Parlemen (BKSAP) DPR RI Sukamta pada Juni 2023 menyatakan bahwa Malaysia merupakan teman terdekat, mitra strategis, dan juga yang sangat penting. Hubungan baik yang berkelanjutan antara Indonesia dan

Malaysia mempererat hubungan bilateral, bukan hanya dalam hal budaya melainkan meluas di bidang ekonomi, pendidikan, pariwisata, dan tentu saja perihal pekerja migran Indonesia yang ada di Malaysia (DPR RI 2023).

3.2.3. Tingkat Kepatuhan Aktor dan Respon dari Implementasi Kebijakan

Grindle mengungkapkan bahwa seorang implementor harus memiliki daya tanggap dan tetap konsisten dalam mencapai semua tujuan yang tertuang dalam kebijakan yang telah dirancang dan disahkan. Dengan bahasa lain maka dapat dikatakan bahwa seorang aktor implementor dan stakeholder yang terkait harus berkomitmen dengan baik dan sungguh-sungguh. Hal ini karena berkaitan erat dengan proses dimana kebijakan tersebut berjalan, apabila orang yang terkait didalamnya tidak mematuhi/menjalankan kebijakan tersebut sesuai dengan aturan yang berlaku, maka dibutuhkan kesadaran yang tinggi bukan ego sektoral maupun mementingkan kepentingan kelompok tertentu saja (Khusufmawati, Nurasa, and Alexandry 2021, 722).

Sejak awal dijajaki oleh kedua negara, kebijakan mengenai perlindungan PMI di Malaysia yang diusulkan oleh Indonesia mendapatkan respon yang cukup enjolemit dan ruwet. Perlu waktu setidaknya 6 tahun hingga kemudian Malaysia menyepakati usulan ini hingga terbitnya MoU. Adanya beberapa poin dalam kebijakan dirasa dapat menyusahkan Malaysia sebagai negara penerima usulan tersebut menjadikan diskusi ini terjadi begitu panjang dan *deadlock* (Firmansyah 2022). Namun, saat pandemi melanda kedua negara, Malaysia kesulitan mendapatkan tenaga kerja untuk mengisi pekerjaan yang banyak ditinggal oleh para pekerjanya karena pulang ke negara masing-masing lantaran Covid-19. Posisi ini

diperparah dengan enggannya masyarakat asli Malaysia yang bekerja di sektor-sektor tertentu karena stigma dan stereotip yang kental 3D, *Dirty* (Kotor), *Dangerous* (Berbahaya), dan *Demeaning* (Merendahkan) (Bonasir 2013). Kesulitan inilah yang kemudian menjadikan tawaran Indonesia mengenai kebijakan perlindungan PMI di Malaysia disepakati dan direspon dengan baik pada tahun 2022 agar dapat menutupi kekosongan tenaga kerja di sektor 3D. Respon ini disampaikan secara langsung oleh PM Sabri yang menyatakan bahwa Malaysia keberadaan tenaga kerja ini penting untuk keberlangsungan pembangunan di Malaysia.

Meskipun demikian, tiga bulan setelah respon baik itu disampaikan dan kebijakan berjalan di Indonesia maupun di Malaysia. Secara mengejutkan Malaysia terbukti melanggar salah satu dari poin kebijakan yang sudah disepakati sebelumnya berupa masih diberlakukannya SMO sebagai perekrutan tenaga kerja dari Indonesia. Pelanggaran ini menjadi tanda ketidakpatuhan Malaysia terhadap kebijakan dan kerja sama yang sudah dibangun sebelumnya. Pelanggaran mengenai SMO ini kemudian membuka permasalahan lain mengenai PMI di Malaysia. Dengan SMO, PMI yang berangkat ke Malaysia cukup menggunakan visa kunjungan, visa tersebut kemudian dapat dikonversi menjadi visa kerja sesampainya di Malaysia dengan bantuan majikannya, itupun dengan catatan jika majikan mau mengurusnya. Jika kemudian majikannya tidak mengurus hal tersebut, akan berakibat lebih fatal dan menjadi tumpukan masalah di kemudian hari bagi PMI di Malaysia. Dengan sistem SMO tersebut, Indonesia tidak mendapatkan data mengenai keberangkatan dan keberadaan PMI di Malaysia, hal ini tentu saja menyulitkan Indonesia (Pramudyani 2022a).

Mengetahui hal tersebut, Indonesia kemudian menanggihkan kebijakan ini dan menahan semua keberangkatan PMI menuju Malaysia pada Juli 2022. Tindakan wanprestasi yang dilakukan oleh Malaysia ini jelas mengiris hati Indonesia. Namun tindakan penangguhan ini hanya berjalan sebentar saja. Indonesia dan Malaysia kemudian bertemu kembali membahas mengenai kebijakan yang sebelumnya dilanggar oleh Malaysia tersebut. Pertemuan tersebut kemudian mencabut penangguhan yang sebelumnya dilakukan oleh Indonesia. Dengan hal tersebut, mulai 1 Agustus 2022 kebijakan mengenai perlindungan PMI di Malaysia berjalan kembali seperti sedia kala dan Indonesia mengirimkan kembali tenaga kerjanya ke Malaysia (theodora 2022).

Meskipun kebijakan telah berjalan kembali dan penangguhan telah dihapuskan posisi PMI di Malaysia tetap dalam status yang rentan. Laporan-laporan mendokumentasikan meningkatnya diskriminasi, ditahannya paspor oleh majikan, jam kerja yang tidak teratur, tidak adanya hari libur, pemutusan hubungan kerja sepihak serta memburuknya kondisi kerja termasuk pemotongan dan tidak dibayarnya upah kerja. Menurut laporan tahunan yang dikeluarkan oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) (perubahan nama dari BNP2TKI) sepanjang tahun 2022-2023 setidaknya telah ada aduan kasus sebanyak 832 kali kepada *crisis center* BP2MI dan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia (BP2MI 2023). Apa yang terjadi pada PMI di Malaysia tersebut merupakan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia (HAM). Hal ini sangat disayangkan mengingat pelanggaran yang kemudian menimpa PMI sebenarnya sudah diatur dalam kebijakan mengenai perlindungan PMI dan seharusnya sudah tidak terjadi

lagi kepada PMI ketika kebijakan mengenai PMI ini berjalan dengan baik dan benar.

BAB 4

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia di Malaysia merupakan kebijakan yang lahir atas kerja sama dan kolaborasi Indonesia dan Malaysia sejak tahun 2022. Secara umum kebijakan ini berisi mengenai pengaturan sistem rekrutmen calon pekerja dari Indonesia menuju Indonesia menggunakan sistem OCS atau dalam bahasa Indonesia lebih dikenal dengan SPSK. Tak hanya itu, kebijakan ini juga mengatur mengenai upah minimum PMI di Malaysia sebesar RM 1.500, serta menegaskan bahwa PMI yang bekerja di Malaysia hanya boleh bekerja di satu rumah majikan yang berisi maksimal enam anggota keluarga. Lebih lanjut lagi, kebijakan ini juga mengatur mengenai kewajiban majikan atau pemberi kerja untuk memberikan hak kepada PMI yang bekerja untuk dapat terhubung dan berkomunikasi dengan keluarga, kerabat, KBRI atau perwakilan RI di Malaysia, dan terakhir yang tak kalah penting adalah mengenai pengaturan pembuatan atau perpanjangan visa yang kemudian mensyaratkan untuk *endorsement* atau rekomendasi dari perwakilan RI yang ada di Malaysia.

Atas kolaborasi yang dilakukan antara Indonesia dan Malaysia ini, kedua negara memiliki kewajiban untuk dapat memenuhi hak dan kewajiban yang ada di dalamnya. Namun, Malaysia kemudian terbukti melanggar kebijakan yang sudah ditandatangani ini dengan masih digunakannya SMO sebagai sistem perekrutan PMI dari Indonesia, padahal dalam kebijakan tersebut jelas tertulis bahwa OCS merupakan satu-satunya sistem perekrutan PMI antara Indonesia dan Malaysia.

Perumusan kebijakan ini sejak awal dibuat dengan harapan dapat memenuhi kepentingan nasional Indonesia dalam melindungi PMI yang bekerja di Malaysia yang secara jumlah berada di posisi teratas sebagai PMI terbanyak di luar negeri. Hal tersebut juga dilakukan sebagai strategi pemerintah untuk mendapatkan remitansi yang tinggi agar dapat menyangga perekonomian dalam negeri pasca pandemi Covid-19. PMI terlindungi, remitansi akan terjamin dan mengalir dengan lancar. Pemilihan Malaysia sebagai kolaborator dalam kebijakan ini karena jumlah PMI yang ada di Malaysia sangat tinggi. Meskipun kebijakan ini telah ditekan dan dijalankan, laporan-laporan mendokumentasikan diskriminasi, ditahannya paspor oleh majikan, jam kerja yang tidak teratur, tidak adanya hari libur, pemutusan hubungan kerja sepihak serta memburuknya kondisi kerja termasuk pemotongan dan tidak dibayarnya upah kerja masih kerap terjadi dan dirasakan oleh PMI yang ada di Malaysia (BP2MI 2023).

Hal tersebut terjadi karena beberapa hal seperti terbatasnya fasilitas pendukung berupa pendanaan yang minim, rendahnya SDM dan masih tingginya stereotip rendah terhadap PMI di Malaysia sehingga diskriminasi masih saja terjadi. Disamping itu, tidak patuhnya Malaysia juga memperkeruh situasi dalam upaya perlindungan terhadap PMI di Malaysia. Dalam meninjau mengenai implementasi kebijakan perlindungan PMI di Malaysia yang sudah dijalankan, ada sembilan aspek utama yang dikemukakan oleh Merilee S. Grindle. Sembilan aspek tersebut terbagi masing-masing dalam *content of policy* 6 poin dan 3 aspek lainnya ada dalam *context of policy*. Untuk memudahkan, penulis menuangkannya dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 6. Indikator Implementasi Kebijakan Perlindungan PMI di Malaysia 2022-2023

Indikator Keberhasilan	Realisasi dalam Implementasi Kebijakan
Kepentingan yang Memengaruhi Implementasi Kebijakan	Aspek yang menjadi kepentingan paling berpengaruh dalam pengambilan kebijakan adalah kepentingan ekonomi. Pasca meredanya pandemi Covid-19, pengiriman PMI ke Malaysia gencar dilakukan kembali. Kepentingan tersebut hadir mengingat remitansi dari PMI akan terjaga apabila PMI dalam keadaan aman. Di sisi lain, kepentingan lainnya adalah untuk melaksanakan amanat UU No 18 tahun 2017 mengenai Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI).
Dampak dan Output Kebijakan dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia	Dampak positif dari implementasi kebijakan ini antara lain mendapatkan dukungan dan apresiasi penuh dari DPR dan LSM seperti Migrant Care, serta dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia tahun 2022 sebesar 3,2%. Meskipun demikian, <i>output</i> yang dirasakan oleh PMI yang berada di Malaysia justru sebaliknya atau lebih banyak negatifnya karena implementasi kebijakan tidak memenuhi aspek indikator keberhasilan dalam implementasi kebijakan.
Skala Perubahan yang hendak dicapai Indonesia dan Malaysia	Indonesia dan Malaysia dalam skala perubahan kebijakan yang hendak dicapai ini berkomitmen untuk dapat menekan kekerasan terhadap PMI yang ada di Malaysia utamanya di sektor domestik serta dapat memantau PMI sejak berangkat, bekerja, dan saat kembali ke Indonesia. Langkah ini diambil untuk mengakomodasi kepentingan nasional kedua negara.
Proses Pengambilan Keputusan dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia	Proses pengambilan kebijakan dimulai saat masih tingginya minat masyarakat Indonesia untuk bekerja di Malaysia dan tingginya kasus kekerasan dibarengi dengan diskriminasi yang menimpa PMI di Malaysia. Sedangkan kebijakan sebelumnya yang ditandatangani pada tahun 2011 telah berhenti sejak 2016. Maka kebijakan mengenai perlindungan PMI di Malaysia pada tahun 2022 dibentuk guna mengatasi fenomena ini.

Indikator Keberhasilan	Realisasi dalam Implementasi Kebijakan
Negara Sebagai Aktor pelaksana Kebijakan	Indonesia dan Malaysia merupakan aktor dalam pelaksanaan implementasi kebijakan ini. Kedua aktor tersebut telah menandatangani <i>Joint Working Group</i> (JWG) dan <i>Joint Task Force</i> (JTF) sebagai bentuk komitmen dalam memberikan perlindungan kepada PMI di Malaysia. Selain itu, MoU mengenai kebijakan perlindungan PMI di Malaysia juga telah ditekan kedua negara pada 1 April 2022.
Sumber Daya dalam Komitmen Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia	Sumber daya dalam komitmen kebijakan ini tercermin dari anggaran, fasilitas pendukung, serta SDM. Pendanaan yang digelontorkan Indonesia setiap tahunnya adalah 300 miliar, namun angka tersebut dianggap kecil dari pendanaan yang direncanakan sebelumnya sebesar 900 miliar per tahun. Selain itu, terbatasnya fasilitas pendukung dan rendahnya SDM baik di Indonesia maupun di Malaysia menjadikan diskriminasi dan kekerasan terhadap PMI merupakan hal yang sulit untuk dihindari.
Kekuasaan, Kepentingan, dan Strategi Aktor Pembuat Kebijakan	Indonesia menjadi salah satu negara yang pernah mempunyai kekuasaan di Malaysia dalam hal ketenagakerjaan pada era kolonial Inggris sekitar tahun 1950 an. Ketergantungan tenaga kerja dari Indonesia ini berlangsung bahkan sampai saat ini. Melalui hubungan ketergantungan ini, strategi kedua negara dalam memenuhi kepentingan nasional masing-masing dapat terpenuhi. Indonesia dengan perlindungannya dan Malaysia dengan pemenuhan tenaga kerja atas kekosongan di dalam negeri dalam upaya pemulihan ekonomi.
Karakteristik Rezim dan Lingkungan dalam Implementasi Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia	Sepanjang tahun 2022-2023 Indonesia dipimpin oleh Presiden Jokowi yang merupakan representatif dari partai PDI-P, sedangkan Malaysia pada tahun 2022-2023 telah mengalami dua kali pergantian perdana menteri, dari mulai Ismail Sabri Yaakob dan Anwar Ibrahim. Saat kerja sama ini disepakati antara Indonesia di Malaysia, Sabri menjadi perdana menteri di Malaysia sebagai representatif dari partai UMNO. Secara umum kebijakan ini sejalan dengan apa yang menjadi karakteristik rezim di masing-masing negara,

Indikator Keberhasilan	Realisasi dalam Implementasi Kebijakan
	hanya saja pelanggaran Malaysia dalam menggunakan sistem SMO oleh Kementerian Sumber Daya Manusia Malaysia menjadi catatan hitam karakteristik rezim di Malaysia.
Tingkat Kepatuhan Aktor dan Respon dari Implementasi Kebijakan	Tingkat kepatuhan aktor dalam kebijakan ini ditemukan dalam respon Malaysia yang melanggar kerja sama. Pasca pelanggaran tersebut, Indonesia kemudian menanggihkan kebijakan ini dengan memberhentikan pengiriman PMI ke Malaysia. Namun hal tersebut tidak berlangsung lama, Indonesia dan Malaysia kembali bersepakat sehingga penangguhan yang dilakukan oleh Indonesia sebelumnya dicabut. Meskipun demikian, pelanggaran dan diskriminasi yang dirasakan oleh PMI yang ada di Malaysia tetap terjadi, sepanjang tahun 2022-2023 setidaknya sudah ada 832 laporan pengaduan dari PMI di Malaysia.

4.2. Rekomendasi

Penulis menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian penulis berharap hasil penelitian ini dapat berguna bagi para pembaca. Masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini, atas hal tersebut maka penulis merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menyempurnakan penelitian mengenai perlindungan PMI yang ada di Malaysia seperti meneliti mengenai alasan dibalik Malaysia melanggar kebijakan perlindungan PMI di Malaysia yang sebelumnya sudah disepakati. Dengan hal tersebut diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan yang kemudian dapat dimanfaatkan oleh banyak orang di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Grindle, Merilee S. 1980. "Politics and Policy Implementation in the Third World."

Tersiana, Andra. 2018. *Metode Penelitian*. Anak Hebat Indonesia.

Artikel Jurnal

Alif Zafran, Zaky. 2022. "PENGARUH MIGRANT CARE DALAM PERLINDUNGAN PEREMPUAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA SEKTOR DOMESTIK DI MALAYSIA (PERIODE 2017-2020)." Universitas Mataram. <http://eprints.unram.ac.id/32949/>.

Dwi, Agustina Sakti. 2023. "KERJA SAMA INDONESIA-MALAYSIA DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) DI MALAYSIA 2020—2022." June 16, 2023. <http://digilib.unila.ac.id/73100/>.

Irawan, Astriyani, Arman Anwar, and Dyah Ridhul Airin Daties. 2023. "Kekuatan Hukum Memorandum of Understanding Bagi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia." *PATTIMURA Law Study Review* 1 (1): 12–20. <https://doi.org/10.47268/palasrev.v1i1.10098>.

Khusufmawati, Enung, Heru Nurasa, and Mohammad Benny Alexandry. 2021. "IMPLEMENTASI KEBIJAKAN STANDARISASI SARANA DAN PRASARANA KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANDUNG (Studi Tentang Kendaraan Dinas Operasional)." *Jurnal MODERAT*. November 30, 2021. <https://ojs.unigal.ac.id/index.php/modrat/article/view/2543/1938>.

Nur, Nursyamsiah. 2020. "PERMASALAHAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA PADA KAWASAN PERBATASAN INDONESIA-MALAYSIA DI KABUPATEN SAMBAS KALIMANTAN BARAT." *Cross-Border* 3 (2): 84–95.

Pratama, Ilham Zico, Muhamma Mufli Syahjehan, and Oktaviandono. 2020. "KERJASAMA ILO DAN INDONESIA DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI MALAYSIA LEWAT PROGRAM DECENT WORK COUNTRY PROGRAMMES(DCWP)." *Journal of Diplomacy and International Studies*, no. Migrant. <https://journal.uir.ac.id/index.php/jdis/article/download/12246/4987/42362>.

Prihatin, Panca Setyo, Agung Wicaksono, and Islam Riau. 2021. "TEORI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN GRINDLE DALAM ANALISIS KONFLIK KEHUTANAN DI KABUPATEN PELALAWAN, PROVINSI RIAU" 7.

- Putrajaya, Ronaldi Billy. 2020. "Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Di Malaysia: Studi Komparatif Pada Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono Tahun 2004-2009 Dengan Masa Pemerintahan Joko Widodo Tahun 2014-2019." Fisip UIN Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/56869>.
- Putri, Iranda. 2021. "PERAN AKTOR DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PUBLIK (Studi pada Kebijakan Sistem Zonasi Sekolah)." Universitas Lampung. <https://digilib.unila.ac.id/60875/3/TESIS%20TANPA%20%20Iranda%20Putri.pdf>.
- Satyanugra, Yoseph Lentvino, and Hermi Susiatiningsih. 2021. "Kerjasama Pemerintah Indonesia Dan Malaysia Dalam Menangani Permasalahan TKI Ilegal." *Journal of International Relations Universitas Diponegoro* 7 (4): 224–33. <https://doi.org/10.14710/jirud.v7i4.32131>.
- Umuludin, Khoirul. 2022. "Sikap Malaysia atas Kebijakan Moratorium Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Tahun 2009."
- Wicaksono, Agung, and Agung Wicaksono. 2022. "Grindle Policy Implementation Theory in Analysis of Forestry Conflict In Pelalawan District, Riau Province." *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics* 7 (2): 31–44. [https://doi.org/10.25299/jkp.2021.vol7\(2\).9493](https://doi.org/10.25299/jkp.2021.vol7(2).9493).

Artikel Daring

- Ahdiat, Adi. 2023. "Laju Pertumbuhan Ekonomi Indonesia, dari Era Habibie sampai Jokowi | Databoks." Desember 2023. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/12/14/laju-pertumbuhan-ekonomi-indonesia-dari-era-habibie-sampai-jokowi>.
- Akbar, Nawir Arsyad. 2022. "Legislator Nilai SMO Malaysia Degradasikan Martabat PMI." *Republika Online*. July 16, 2022. <https://republika.co.id/share/3rf3vox327>.
- Annur, Cindy Mutia. 2022. "Malaysia Jadi Tujuan Utama Pekerja Migran Indonesia pada Oktober 2022 | Databoks." November 28, 2022. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/11/28/malaysia-jadi-tujuan-utama-pekerja-migran-indonesia-pada-oktober-2022>.
- BBC Indonesia. 2022a. "Indonesia cabut pembekuan pengiriman pekerja, Malaysia 'mau laksanakan MoU.'" *BBC News Indonesia*, January 4, 2022. <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-60925857>.
- . 2022b. "Majikan Malaysia dibebaskan dari kasus kematian Adelina Lisao." *BBC News Indonesia*, June 23, 2022. <https://www.bbc.com/indonesia/dunia-61911647>.

- Bonasir, Rohmatin. 2013. "Pekerja Asing Pilar 3D di Malaysia." detiknews. June 12, 2013. <https://news.detik.com/bbc-world/d-2434362/pekerja-asing-pilar-3d-di-malaysia>.
- BP2MI. 2024. "Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Periode Tahun 2023." Statistik BP2MI. <https://www.bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-tahun-2023>.
- Detiknews. 2022. "Malaysia Tak Hormati MoU Tenaga Kerja, Indonesia Setop Kirim TKI." detiknews. July 14, 2022. <https://news.detik.com/bbc-world/d-6178332/malaysia-tak-hormati-mou-tenaga-kerja-indonesia-setop-kirim-tki>.
- DPR RI. 2023. "Parlementaria Terkini - Dewan Perwakilan Rakyat." Parlementaria Terkini - Dewan Perwakilan Rakyat. <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/44923/t/BKSAP:%20Malaysia%20Teman%20Terdekat,%20Mitra%20Strategis,%20dan%20Tetangga%20Penting>.
- Evandio, Akbar. 2023. "PM Malaysia Anwar Ibrahim Akui Indonesia Mitra Dagang dan Investasi Strategis Artikel ini telah taya PM Malaysia Anwar Ibrahim Akui Indonesia Mitra Dagang dan Investasi Strategis." Kabar24 Bisnis.com. <https://kabar24.bisnis.com/read/20230109/15/1616286/pm-malaysia-anwar-ibrahim-akui-indonesia-mitra-dagang-dan-investasi-strategis>.
- Farisa, Fitria Chusna, and Laksono Hari Wiwoho. 2019. "Hasil Lengkap Perolehan Kursi DPR 2019-2024 Halaman all." KOMPAS.com. August 31, 2019. <https://nasional.kompas.com/read/2019/08/31/11152361/hasil-lengkap-perolehan-kursi-dpr-2019-2024>.
- Febryan A. 2022a. "Indonesia-Malaysia Tandatangani MoU Perlindungan PMI, Gaji PRT Jadi Rp 5,2 Juta." Republika Online. April 1, 2022. <https://republika.co.id/share/r9nuau428>.
- . 2022b. "Migrant Care Apresiasi Sejumlah Poin MoU Perlindungan PMI di Malaysia." Republika Online. April 3, 2022. <https://republika.co.id/share/r9qmth327>.
- Firmansyah, Teguh. 2022. "Menlu: MoU Perlindungan PMI di Malaysia Buah Negosiasi Enam Tahun." Republika Online. April 2, 2022. <https://republika.co.id/share/r9nu13377>.
- Ikhsanudin, Arief. 2023. "Kepala BP2MI Usul Pekerja Migran RI Tak Perlu Bayar Biaya Penempatan." detiknews. October 18, 2023. <https://news.detik.com/berita/d-7096178/kepala-bp2mi-usul-pekerja-migran-ri-tak-perlu-bayar-biaya-penempatan>.

- International Organization of Migration. 2023. “Memperkuat Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia.” October 25, 2023. <https://indonesia.iom.int/id/news/memperkuat-perlindungan-pekerja-migran-indonesia-di-malaysia>.
- Kamalina, Annasa Rizki. 2022. “BP2MI: Idealnya Anggaran Kami Rp900 Miliar!” *Bisnis.com*. August 30, 2022. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20220830/12/1571912/bp2mi-idealnya-anggaran-kami-rp900-miliar>.
- Kantor Staf Presiden. 2022. “Indonesia Dan Malaysia Terus Berkomunikasi Cari Jalan Keluar Soal Penempatan PMI – Kantor Staf Presiden.” July 24, 2022. <https://www.ksp.go.id/indonesia-dan-malaysia-terus-berkomunikasi-cari-jalan-keluar-soal-penempatan-pmi.html>.
- Karamoy, Oddy. 2023. “Dubes Hermono Sebut Jumlah PMI Ilegal di Malaysia Lebih Banyak 4 Kali Lipat P2MI Projo.” May 3, 2023. <https://p2miprojo.com/publikasi/berita/3110/dubes-hermono-sebut-jumlah-pmi-ilegal-di-malaysia-lebih-banyak-4-kali-lipat/>.
- Kemenko PMK. 2023. “Pemerintah Komitmen Cegah PMI Non Prosedural Berangkat Ke Luar Negeri | Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan.” January 24, 2023. <https://www.kemenkopmk.go.id/pemerintah-komitmen-cegah-pmi-non-prosedural-berangkat-ke-luar-negeri>.
- Kementerian Luar Negeri RI. 2022. “Indonesia Malaysia Sepakati MoU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Di Malaysia | Portal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.” April 1, 2022. <https://kemlu.go.id/portal/id/read/3475/berita/Indonesia-Malaysia%20Sepakati%20MoU%20Perlindungan%20Pekerja%20Migran%20Indonesia%20di%20Malaysia#:~:text=Penandatanganan%20MoU%20tersebut%20disaksikan%20langsung,pada%20Jumat%2C%201%20April%202022>.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2022. “Menlu RI: MoU Indonesia – Malaysia Untuk Berikan Perlindungan Maksimal Bagi Pekerja Migran Indonesia.” April 4, 2022. [https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/berita-daerah/menlu-ri-mou-indonesia-malaysia-untuk-berikan-perlindungan-maksimal-bagi-pekerja-migran-indonesia#:~:text=Pemerintah%20RI%20dan%20Pemerintah%20Malaysia,PMI\)%20Sektor%20Domestik%20di%20Malaysia](https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/berita-daerah/menlu-ri-mou-indonesia-malaysia-untuk-berikan-perlindungan-maksimal-bagi-pekerja-migran-indonesia#:~:text=Pemerintah%20RI%20dan%20Pemerintah%20Malaysia,PMI)%20Sektor%20Domestik%20di%20Malaysia).
- Komisi IX DPR RI. 2022. “Komisi IX Kawal MoU PMI Antara Indonesia Dan Malaysia.” April 4, 2022. <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/38406/t/javascript;>

- . 2023. “Tambah Manfaat Sosial, Legislator Imbau Permenaker Jaminan Sosial PMI Disosialisasikan Secara Masif.” Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. March 4, 2023. <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/43956/t/Tambah%20Manfaat%20Sosial,%20Legislator%20Imbau%20Permenaker%20Jaminan%20Sosial%20PMI%20Disosialisasikan%20Secara%20Masif>.
- Kompas.id. 2022. “Lindungi Pekerja Migran di Malaysia.” kompas.id. August 4, 2022. <https://www.kompas.id/baca/opini/2022/08/04/pekerja-migran>.
- Kusnandar, Viva Budy. 2022a. “Pengiriman Pekerja Migran Indonesia ke Malaysia Kembali Dibuka Mulai 1 Agustus 2022 | Databoks.” Agustus 2022. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/08/01/pengiriman-pekerja-migran-indonesia-ke-malaysia-kembali-dibuka-mulai-1-agustus-2022>.
- . 2022b. “Ini Transfer Uang Pekerja Migran dari Malaysia ke RI pada Kuartal I 2022 | Databoks.” July 15, 2022. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/07/15/ini-transfer-uang-pekerja-migran-dari-malaysia-ke-ri-pada-kuartal-i-2022>.
- . 2022c. “Pekerja Migran Indonesia di Malaysia Menurun sejak Pandemi | Databoks.” Databoks. July 20, 2022. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/07/20/pekerja-migran-indonesia-di-malaysia-menurun-sejak-pandemi>.
- Liputan6.com. 2022. “Penjelasan Menaker Ida Soal Penempatan PMI Sektor Domestik ke Malaysia.” liputan6.com. July 15, 2022. <https://www.liputan6.com/news/read/5015009/penjelasan-menaker-ida-soal-penempatan-pmi-sektor-domestik-ke-malaysia>.
- Mada, Kris. 2023. “Malaysia Tegaskan Peran Penting Indonesia.” kompas.id. January 8, 2023. <https://www.kompas.id/baca/internasional/2023/01/08/malaysia-tegaskan-peran-penting-indonesia>.
- Niaga Asia. 2022. “Indonesia dan Malaysia Teken Pembaruan MoU Penempatan dan Perlindungan PMI.” Niaga.Asia. April 3, 2022. <https://www.niaga.asia/indonesia-dan-malaysia-teken-pembaruan-mou-penempatan-dan-perlindungan-pmi/>.
- Nurul Ulya, Fika. 2022. “Kemenlu Bongkar Celah Sistem Rekrutmen PRT Malaysia: Visa Wisata Diubah Jadi Visa Kerja Halaman all.” KOMPAS.com. July 22, 2022. <https://nasional.kompas.com/read/2022/07/22/18044811/kemenlu-bongkar-celah-sistem-rekrutmen-prt-malaysia-visa-wisata-diubah-jadi>.
- Permatasari, Erizka. 2021. “Kekuatan Hukum MoU dan Bisakah Digugat Jika Melanggarnya?” Hukumonline.

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/kekuatan-hukum-mou-dan-bisakah-digugat-jika-melanggarnya-cl2993/>.

Portal Resmi Kantor Staf Presiden. 2022. “KSP : Implementasi MoU Penempatan Kembali PMI Di Malaysia Perlu Pengawasan Ketat – Kantor Staf Presiden.” July 31, 2022. <https://www.ksp.go.id/ksp-implementasi-mou-penempatan-kembali-pmi-di-malaysia-perlu-pengawasan-ketat.html>.

Pramudyani, Yashinta Difa. 2022a. “Malaysia langgar MoU, Indonesia setop pengiriman pekerja migran.” Antara News. July 14, 2022. <https://www.antaraneews.com/berita/2997113/malaysia-langgar-mou-indonesia-setop-pengiriman-pekerja-migran>.

———. 2022b. “Kemlu: Indonesia tidak pernah setuju ‘sistem maid online’ Malaysia.” Antara News. July 21, 2022. <https://www.antaraneews.com/berita/3011261/kemlu-indonesia-tidak-pernah-setujui-sistem-maid-online-malaysia>.

Saptohutomo, Aryo Putranto. 2022. “Migrant Care Ungkap Celah MoU Perlindungan PMI Indonesia-Malaysia Halaman all.” KOMPAS.com. April 5, 2022. <https://nasional.kompas.com/read/2022/04/05/08010041/migrant-care-ungkap-celah-mou-perlindungan-pmi-indonesia-malaysia>.

Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. 2022. “Indonesia dan Malaysia Sepakati Kerja Sama Penempatan dan Perlindungan PMI di Malaysia.” Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. April 1, 2022. <https://setkab.go.id/indonesia-dan-malaysia-sepakati-kerja-sama-penempatan-dan-perlindungan-pmi-di-malaysia/>.

Setiawan, Agus. 2021. “Profil Ismail Sabri, PM Malaysia ke-9.” Antara News. August 20, 2021. <https://www.antaraneews.com/berita/2340222/profil-ismail-sabri-pm-malaysia-ke-9>.

Setyorini, Virna P. 2023. “Malaysia kembali laksanakan program rekalibrasi tenaga kerja.” Antara News. January 11, 2023. <https://www.antaraneews.com/berita/3344256/malaysia-kembali-laksanakan-program-rekalibrasi-tenaga-kerja>.

Siddik, Firman. 2022. “Razia Pendatang Haram, Rekalibrasi Pemerintah Malaysia Usai.” May 18, 2022. <https://www.adbmi.org/razia-pendatang-haram-rekalibrasi-pemerintah-malaysia-usai/info/2022/05/5518/>.

theodora, agnes. 2022. “Moratorium Ulang jika Ada Pelanggaran.” kompas.id. July 31, 2022. <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2022/07/31/moratorium-penempatan-pmi-bisa-kembali-diterapkan-jika-ada-pelanggaran>.

UMNO Online. 2018. “UMNO Parti Konservatif Progresif, Bergerak Mengikuti Lunas Perlembagaan – Zahid.” September 28, 2018. <https://umno->

online.my/2018/09/28/umno-parti-konservatif-progresif-bergerak-mengikut-lunas-perlembagaan-zahid/.

Laporan dan Undang-undang

BP2MI. 2022. “Kaleidoskop 2022, BP2MI Lampau Target Penempatan PMI.” BP2MI. December 30, 2022. <https://www.bp2mi.go.id/berita-detail/kaleidoskop-2022-bp2mi-lampau-target-penempatan-pmi>.

———. 2023. “BP2MI | BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA.” BP2MI. January 31, 2023. <https://www.bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pmi-periode-tahun-2022>.

———. n.d. “Tugas Dan Fungsi BP2MI.” BP2MI. Accessed February 18, 2024. <https://bp2mi.go.id/profil-tugasfungsi>.

International Organization for Migration. 2023. “IOM Strategy for Indonesia (2022–2025).” <https://publications.iom.int/books/iom-strategy-indonesia-2022-2025>.

International Organization Migration. n.d. “Migrasi Tenaga Kerja | IOM Indonesia.” Migrasi Tenaga Kerja | IOM Indonesia. Accessed February 12, 2024. <https://indonesia.iom.int/id/migrasi-tenaga-kerja>.

Tabloid Diplomasi Kemlu RI. 2022. “KERJA SAMA PEMERINTAH RI DI BIDANG Pelindungan PEKERJA MIGRAN INDONESIA – Tabloid Diplomasi.” September 2022. <https://www.tabloiddiplomasi.org/kerja-sama-pemerintah-ri-di-bidang-pelindungan-pekerja-migran-indonesia/>

LAMPIRAN

Lampiran 1. MoU Penempatan dan Perlindungan PMI di Malaysia 2022



REPUBLIK INDONESIA

**MEMORANDUM SALING PENGERTIAN
ANTARA
PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
DAN
PEMERINTAH MALAYSIA
TENTANG PENEMPATAN DAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA SEKTOR DOMESTIK DI MALAYSIA**

PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA dan **PEMERINTAH MALAYSIA**, selanjutnya disebut secara sendiri-sendiri sebagai "Pihak" dan bersama-sama sebagai "Para Pihak";

MEYAKINI bahwa penempatan Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik di Malaysia wajib menjadi bidang kerja sama yang saling menguntungkan bagi kedua negara;

BERKEINGINAN untuk meningkatkan perlindungan bagi Pemberi Kerja dan Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik di Malaysia dengan memperkuat mekanisme yang tepat dalam perekrutan dan penempatannya sebagaimana diatur dalam Memorandum Saling Pengertian antara Pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Malaysia tentang Perekrutan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (2006) dan Protokol Perubahan (2011) yang telah berakhir masa berlakunya pada 30 Mei 2016;

BERDASARKAN hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dari masing-masing negara;

TELAH MENCAPAI KESEPAHAMAN mengenai hal-hal berikut;

Pasal 1

Definisi

Untuk tujuan Memorandum Saling Pengertian (selanjutnya disebut sebagai MSP) ini;

- a. "*Pekerjaan Sektor Domestik*" adalah pekerjaan yang dilakukan di atau untuk sebuah rumah tangga;
- b. "*Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik*" (selanjutnya disebut sebagai PMID) adalah seorang warga negara Republik Indonesia yang dikontrak untuk bekerja di satu rumah tangga di Malaysia untuk jangka waktu tertentu dan untuk kategori pekerjaan tertentu sesuai Perjanjian Kerja;
- c. "*Pemberi Kerja*" adalah setiap individu yang diberikan persetujuan oleh otoritas terkait di Malaysia untuk mempekerjakan PMID dari Republik Indonesia;
- d. "*Perwakilan Republik Indonesia*" adalah Kedutaan Besar Republik Indonesia, Konsulat Jenderal Republik Indonesia, atau Konsulat Republik Indonesia di Malaysia;
- e. "*Perwakilan Malaysia*" adalah Kedutaan Besar Malaysia, Konsulat Jenderal Malaysia, atau Konsulat Malaysia di Republik Indonesia;
- f. "*Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia*" (selanjutnya disebut sebagai P3MI) adalah sebuah badan usaha yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Republik Indonesia untuk melakukan penempatan PMID;

- g. "*Agensi Perekrutan Malaysia*" (selanjutnya disebut sebagai APM) adalah sebuah agensi swasta penempatan tenaga kerja yang berlisensi di bawah *Private Employment Agency Act 1981* dan disetujui oleh Pemerintah Malaysia untuk merekrut pekerja sektor domestik dari Indonesia;
- h. "*Pas Kerja*" adalah izin masuk (untuk pekerjaan sementara) yang dikeluarkan oleh Departemen Imigrasi Malaysia (selanjutnya disebut sebagai DIM) untuk mengizinkan PMID untuk bekerja di Malaysia;
- i. "*Sistem Penempatan Satu Kana*" adalah sebuah sistem terintegrasi sebagai mekanisme tunggal untuk penempatan PMID di Malaysia yang disepakati oleh Para Pihak;
- j. "*Melarikan Diri*" adalah tindakan sukarela oleh PMID untuk meninggalkan tempat kerja, sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja, tanpa persetujuan dari Pemberi Kerja, akan tetapi tindakan dimaksud tidak termasuk melarikan diri karena alasan keamanan pribadi, penganiayaan, atau perlakuan buruk dari Pemberi Kerja.

Kata-kata serta ekspresi dalam bentuk tunggal termasuk yang jamak, dan kata-kata serta ekspresi dalam bentuk jamak termasuk yang tunggal.

Pasal 2

Tujuan

Tujuan MSP ini adalah untuk meningkatkan perlindungan bagi Pemberi Kerja dan PMID di Malaysia dengan memperkuat mekanisme penempatan yang ada.

Pasal 3
Pelaksanaan

1. Para Pihak sepakat bahwa perekrutan, pemberangkatan, dan penempatan PMID di Malaysia wajib hanya dilakukan dalam kerangka Sistem Penempatan Satu Kanal sebagaimana dijabarkan dalam **Lampiran A**.
2. Para Pihak sepakat bahwa perekrutan, pemberangkatan, dan penempatan PMID serta perlindungan bagi PMID dan Pemberi Kerja wajib sesuai dengan dan tunduk pada ketentuan MSP ini dan hukum, aturan, perundang-undangan, kebijakan dan arahan nasional masing-masing Pihak.

Pasal 4
Pas Kerja

1. Pemerintah Malaysia menjamin bahwa Pas Kerja akan diterbitkan berdasarkan peraturan yang ditentukan oleh DIM.
2. Pemerintah Malaysia menjamin bahwa hanya Perjanjian Kerja yang telah disahkan oleh Perwakilan Republik Indonesia yang akan diterima untuk permohonan Pas Kerja.

Pasal 5
Penempatan PMID

1. PMID wajib dipekerjakan di satu rumah tangga sebagai Pengurus Rumah Tangga dan Juru Masak Keluarga.
2. PMID dengan tugas spesifik lainnya wajib dipekerjakan sebagai Pengasuh Anak atau Pengasuh Lanjut Usia.
3. PMID wajib hanya dipekerjakan di satu premis.
4. Satu rumah tangga wajib terdiri dari anggota keluarga yang berjumlah maksimal enam orang di atas lima tahun dan tidak berkebutuhan khusus.
5. Deskripsi pekerjaan sesuai dengan jabatan pekerjaan PMID wajib dijabarkan dalam **Lampiran B**.

Pasal 6
Persyaratan Perekrutan

Pemerintah Republik Indonesia wajib memastikan bahwa PMID yang dipilih untuk bekerja oleh Pemberi Kerja wajib memenuhi persyaratan berikut sebelum mereka masuk ke Malaysia:

- a. berusia tidak kurang dari 21 tahun dan tidak lebih dari 45 tahun;
- b. memiliki pengetahuan yang cukup tentang hukum, budaya, dan praktik sosial Malaysia;
- c. memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dalam Bahasa Malaysia;
- d. mematuhi prosedur imigrasi Malaysia;
- e. memiliki sertifikat kompetensi;
- f. memenuhi persyaratan kesehatan untuk PMID dari Para Pihak; dan
- g. terdaftar sebagai peserta pada program jaminan sosial di Indonesia.

Pasal 7
Akuntabilitas

1. Pemerintah Republik Indonesia menjamin bahwa PMID yang ditempatkan di Malaysia wajib memahami semua hukum, aturan, perundang-undangan, kebijakan, dan arahan di Malaysia; serta menghormati tradisi dan adat istiadat Malaysia dalam tindakan mereka sebagai pekerja sektor domestik di Malaysia.
2. Pemerintah Malaysia menjamin bahwa Pemberi Kerja wajib mematuhi semua hukum, aturan, perundang-undangan, kebijakan, dan arahan di Malaysia.
3. Para Pihak wajib menjamin bahwa calon Pemberi Kerja wajib memiliki pendapatan bersih yang memadai sebagai persyaratan untuk dapat mempekerjakan PMID. Para Pihak sepakat bahwa Perwakilan Republik Indonesia di Malaysia akan menentukan pendapatan bersih minimum dimaksud dan berkoordinasi erat dengan otoritas Malaysia yang berwenang untuk memverifikasi keabsahan dokumen pendukung yang diberikan oleh calon Pemberi Kerja.

Pasal 8
Tanggung Jawab

1. Para Pihak mengakui bahwa tanggung jawab Pemberi Kerja, APM, P3MI, dan PMID untuk tujuan pelaksanaan MSP ini wajib sesuai dengan **Lampiran C**.
2. Tunduk pada ketentuan berdasarkan MSP ini dan hukum, aturan, perundang-undangan, kebijakan, dan arahan nasional masing-masing Pihak, Para Pihak wajib mengambil tindakan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh APM, P3MI, Pemberi Kerja, dan PMID.

Pasal 9
Perjanjian Kerja

1. Para Pihak sepakat bahwa PMID yang direkrut berdasarkan MSP ini wajib bekerja di Malaysia untuk jangka waktu tertentu, kategori pekerjaan tertentu, dan dalam satu premis sesuai dengan syarat dan ketentuan pada Perjanjian Kerja, sebagaimana diatur dalam **Lampiran D**.
2. Para Pihak mengakui hak-hak Pemberi Kerja dan PMID untuk memperpanjang, memperbarui, atau mengakhiri Perjanjian Kerja. Perpanjangan dan/atau pembaruan tersebut wajib dilakukan sesuai dengan ketentuan MSP ini dengan upah yang lebih baik berdasarkan kinerja PMID dan dengan mempertimbangkan total masa kerja PMID. Proses bisnis untuk perpanjangan dan/atau pembaruan diatur dalam **Lampiran E**.
3. Para Pihak sepakat bahwa besaran upah awal PMID wajib dinyatakan dalam Perjanjian Kerja. Selanjutnya, Perwakilan Republik Indonesia di Malaysia memiliki peran untuk menentukan upah awal yang sesuai melalui pengesahan *Job Order* dan Perjanjian Kerja.
4. Perjanjian Kerja wajib disahkan oleh Perwakilan Republik Indonesia.

Pasal 10

Pelindungan dan Bantuan bagi PMID

1. Untuk tujuan pelindungan PMID, Para Pihak wajib menjamin PMID memiliki akses untuk berkomunikasi dengan keluarga mereka secara teratur, serta dengan otoritas berwenang di Malaysia mengenai kondisi kerjanya.
2. Pemerintah Malaysia wajib memfasilitasi pelaksanaan fungsi konsuler yang berkaitan dengan PMID oleh Perwakilan Republik Indonesia tanpa penundaan.

Pasal 11

Komponen Struktur Biaya

1. Para Pihak menjamin bahwa PMID wajib tidak menanggung biaya apa pun yang terkait dengan penempatannya di Malaysia.
2. Setiap biaya yang berasal dari penerapan kebijakan, undang-undang, dan peraturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Malaysia wajib ditanggung oleh Pemberi Kerja dan dibayar penuh di Malaysia.
3. Para Pihak menyepakati Komponen Struktur Biaya sebagaimana diatur dalam **Lampiran F**.

Pasal 12

Pelindungan Jaminan Sosial

1. Pemerintah Republik Indonesia wajib memastikan bahwa semua PMID terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial di Indonesia sebelum keberangkatan ke Malaysia.
2. Pemerintah Malaysia wajib memastikan setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan PMID untuk mendaftarkan PMID dalam *Skim Bencana Kerja Pekerja Asing* berdasarkan *Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 [Act 4]* dan menyediakan asuransi kesehatan.

Pasal 13
Pemulangan

Para Pihak wajib memfasilitasi pemulangan PMID secara aman setelah selesainya atau berakhirnya Perjanjian Kerja.

Pasal 14
Otoritas yang Ditunjuk

Para Pihak menunjuk Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan Kementerian Sumber Manusia Malaysia, masing-masing, sebagai instansi penjuror untuk mengoordinasikan pelaksanaan MSP ini.

Pasal 15
Kelompok Kerja Bersama dan Satuan Tugas Bersama

1. Para Pihak sepakat untuk membentuk Kelompok Kerja Bersama (selanjutnya disebut sebagai KKB) yang terdiri dari pejabat berwenang masing-masing Pemerintah untuk membahas setiap hal yang timbul dari pelaksanaan dan penafsiran MSP ini.
2. KKB wajib bertemu setiap tiga bulan atau saat diperlukan, dan menentukan tempat dan tanggal pertemuan.
3. Para Pihak sepakat, untuk tujuan pelaksanaan teknis MSP ini dan Lampirannya, untuk membentuk Satuan Tugas Bersama (selanjutnya disebut sebagai STB) yang berkedudukan di Indonesia dan di Malaysia.
4. STB wajib bertemu secara rutin dan terdiri dari perwakilan yang akan ditunjuk oleh masing-masing Pihak.
5. STB wajib berupaya untuk memberikan solusi yang tepat mengenai hal-hal yang berkaitan dengan PMID.
6. STB wajib melaporkan secara teratur kepada KKB.
7. Modalitas terperinci dari STB wajib ditetapkan dalam Kerangka Acuan yang akan disepakati secara tertulis oleh Para Pihak.

Pasal 16
Pengaturan Keuangan

1. Pengaturan keuangan untuk pembiayaan kegiatan kerja sama yang dilakukan dalam kerangka MSP ini wajib disepakati bersama oleh Para Pihak berdasarkan kasus-per-kasus sesuai dengan ketersediaan dana.
2. Terlepas dari apapun dalam Ayat 1 di atas, pembiayaan untuk penyelenggaraan pertemuan kelompok kerja wajib ditanggung oleh Pihak tuan rumah pertemuan. Pihak yang mengirimkan perwakilannya untuk berpartisipasi dalam pertemuan kelompok kerja, jika ada, wajib menanggung biaya perjalanan dan biaya hidup mereka sendiri.

Pasal 17
Penangguhan

Masing-masing Pihak berhak, atas alasan keamanan nasional, kepentingan nasional, ketertiban umum, atau kesehatan masyarakat, untuk menangguhkan sementara, baik secara keseluruhan atau sebagian, pelaksanaan MSP ini yang wajib berlaku segera setelah pemberitahuan melalui saluran diplomatik diberikan kepada Pihak lainnya.

Pasal 18
Perbaikan, Modifikasi dan Perubahan

1. Salah satu Pihak dapat meminta secara tertulis perbaikan, modifikasi, atau perubahan semua atau sebagian dari MSP ini.
2. Setiap perbaikan, modifikasi, atau perubahan yang disepakati oleh Para Pihak wajib dilakukan secara tertulis dan wajib menjadi bagian integral dari MSP ini.
3. Perbaikan, modifikasi, atau perubahan dimaksud wajib mulai berlaku pada tanggal yang ditentukan oleh Para Pihak.
4. Setiap perbaikan, modifikasi, atau perubahan wajib tidak mengurangi hak dan kewajiban yang timbul dari atau berdasarkan MSP ini sebelum atau hingga tanggal perbaikan, modifikasi atau perubahan tersebut.

Pasal 19
Penyelesaian Sengketa

Setiap perbedaan atau perselisihan antara Para Pihak mengenai penafsiran atau pelaksanaan atau penerapan setiap ketentuan MSP ini wajib diselesaikan secara damai melalui konsultasi bersama atau negosiasi antara Para Pihak melalui saluran diplomatik, tanpa mengacu pada pihak ketiga atau pengadilan internasional.

Pasal 20
Kerahasiaan

Masing-masing Pihak wajib mematuhi kerahasiaan dokumen, informasi, dan data lain yang dihasilkan, diterima, atau diberikan kepada Pihak lainnya selama periode pelaksanaan MSP ini atau perjanjian lainnya yang dibuat sesuai dengan MSP ini, kecuali disepakati lain oleh Para Pihak atau diwajibkan oleh hukum.

Pasal 21
Pemantauan dan Evaluasi

1. Para Pihak sepakat bahwa pelaksanaan penempatan dan perlindungan PMID melalui Sistem Penempatan Satu Kanal berdasarkan kerangka MSP ini wajib dipantau dan dievaluasi setiap tahun melalui KKB sebagaimana diatur dalam **Lampiran G**.
2. Pemantauan dan evaluasi pertama wajib dilakukan pada bulan ke-3 (ketiga) setelah penandatanganan MSP ini.
3. Pemantauan dan evaluasi rutin wajib menggunakan Indikator Kinerja Utama sebagaimana diatur dalam **Lampiran H**.

Pasal 22

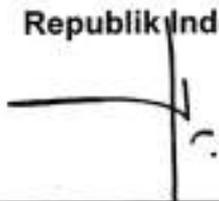
Mulai Berlaku, Durasi, dan Pengakhiran

1. MSP ini wajib mulai berlaku pada tanggal penandatangananannya.
2. MSP ini wajib tetap berlaku untuk jangka waktu 5 (lima) tahun sejak tanggal penandatanganan dan dapat diperpanjang dengan persetujuan bersama Para Pihak secara tertulis untuk jangka waktu 5 (lima) tahun berikutnya.
3. Salah satu Pihak dapat mengakhiri MSP ini dengan memberikan pemberitahuan melalui saluran diplomatik yang wajib mulai berlaku 6 (enam) bulan setelah tanggal pemberitahuan tersebut.
4. Pengakhiran atau berakhirnya MSP ini wajib tidak mempengaruhi kewajiban Para Pihak berdasarkan MSP ini yang berkaitan dengan perlindungan PMID yang ditempatkan di Malaysia melalui Sistem Penempatan Satu Kanal.

SEBAGAI BUKTI, yang bertanda tangan di bawah ini, yang diberi wewenang oleh masing-masing Pemerintah, telah menandatangani MSP ini.

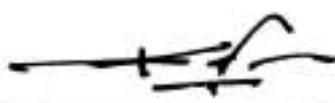
DIBUAT dalam rangkap dua di Jakarta pada tanggal pertama bulan April tahun dua ribu dua puluh dua, masing-masing dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris, semua naskah memiliki keabsahan yang sama. Dalam hal terdapat perbedaan penafsiran terhadap MSP ini, naskah Bahasa Inggris wajib berlaku.

**Atas nama Pemerintah
Republik Indonesia,**



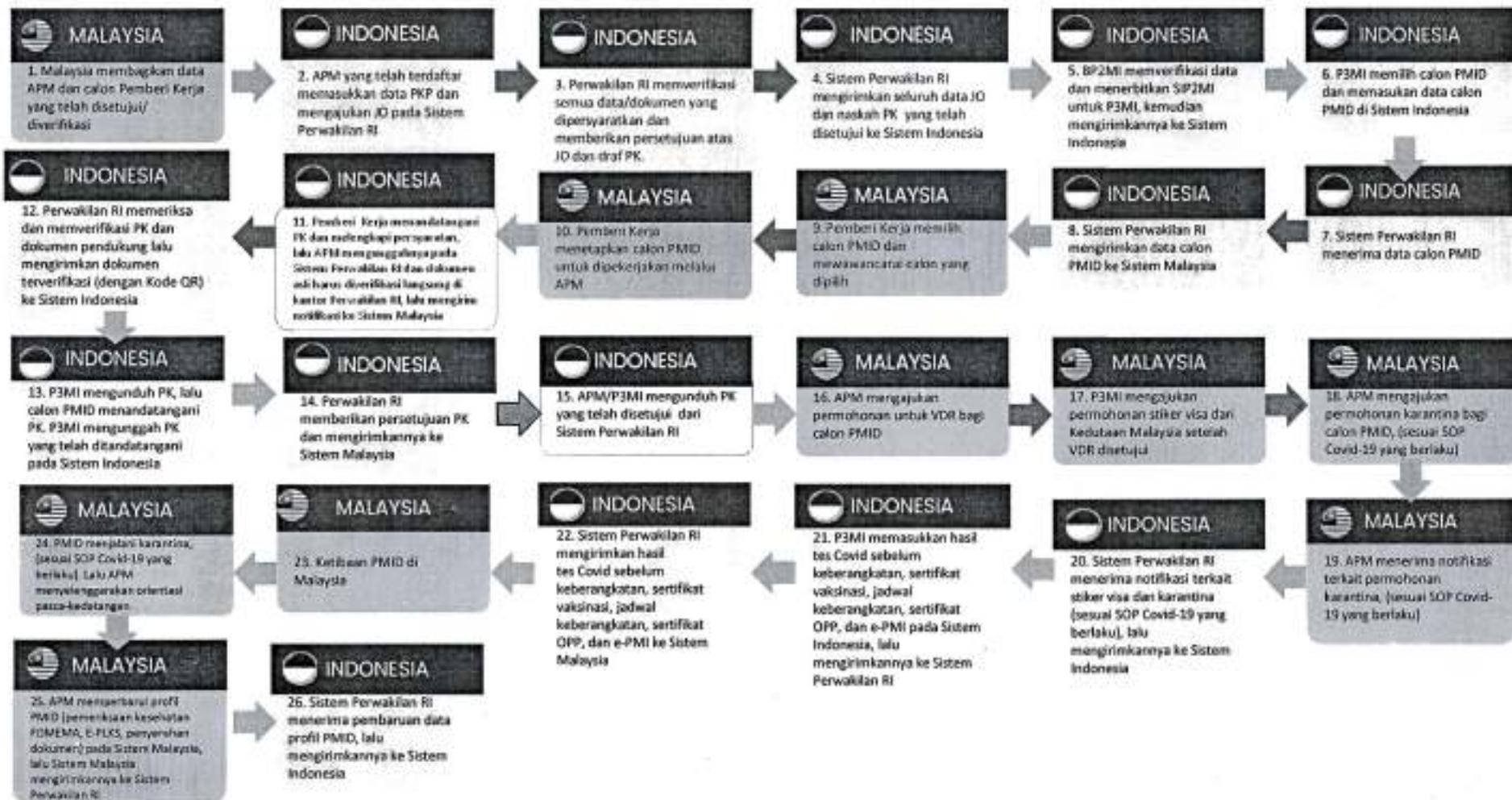
Menteri Ketenagakerjaan

**Atas nama Pemerintah
Malaysia,**



Menteri Sumber Manusia

ALUR PROSES SISTEM PENEMPATAN SATU KANAL UNTUK PENEMPATAN PMDI DI MALAYSIA



Handwritten signature or initials.

Deskripsi

Perwakilan RI: Perwakilan Republik Indonesia

BP2MI : Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

APM : Agensi Perekrutan Malaysia

P3MI : Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

PKP : Perjanjian Kerjasama Penempatan

JO : *Job Order*

PK : Perjanjian Kerja

PMID : Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik

SIP2MI : Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia

e-PMI : Kartu Elektronik Pekerja Migran Indonesia

OPP : Orientasi Pra-Pemberangkatan

VDR : Visa Dengan Rujukan

E-PLKS : *Electronic Pass-Lawatan Kerja Sementara*

FOMEMA : Pemeriksaan kesehatan yang akan dilakukan dalam waktu 30 hari sejak tanggal kedatangan PMID di Malaysia

**KATEGORI PEKERJAAN DOMESTIK DAN DESKRIPSI PEKERJAAN
YANG DIKERJAKAN OLEH PEKERJA MIGRAN INDONESIA SEKTOR
DOMESTIK DI MALAYSIA**

No.	Kategori Pekerjaan Domestik	Deskripsi Pekerjaan
1.	Pengurus Rumah Tangga dan Juru Masak Keluarga	i. Memastikan kebersihan peralatan rumah tangga; ii. Menyiapkan dan menyimpan peralatan pembersih; iii. Membersihkan dan menjaga ruang tamu tetap rapi; iv. Membersihkan dan menjaga kamar tidur tetap rapi; v. Membersihkan dan menjaga kamar mandi/kamar kecil tetap rapi; vi. Membersihkan dan merapikan termasuk juga mencuci peralatan; vii. Mencuci dan menyetrica pakaian termasuk diantaranya seprai dan penutup bantal/guling; viii. Memasak makanan/hidangan keseharian keluarga; dan ix. Menyiapkan dan menyajikan makanan dan minuman.
2.	Pengasuh Anak	i. Memastikan kebersihan bayi/anak-anak;

	<ul style="list-style-type: none">ii. Mengurus aktivitas toilet anak-anak;iii. Memastikan asupan nutrisi yang cukup untuk bayi/anak-anak;iv. Menjaga keselamatan bayi/anak sesuai dengan menu yang diberikan;v. Menyiapkan dan menyajikan makanan/masakan untuk bayi/anak-anak;vi. Memandikan, memakaikan pakaian, dan mendandani bayi/anak-anak;vii. Mendidik dan melatih balita/anak-anak tentang kebersihan pribadi dan lingkungan;viii. Membersihkan dan menjaga agar kamar tidur bayi/anak tetap rapi;ix. Mencuci dan menyetrika pakaian bayi/anak;x. Mengganti popok bayi / memberikan pelatihan toilet kepada balita;xi. Menemani dan mengantar anak-anak ke dan dari sekolah;xii. Menemani dan mengawasi anak-anak ketika mereka bermain dan beraktivitas di lingkungan perumahan;xiii. Memberikan atau menyajikan obat-obatan atau suplemen
--	---

g y .

		untuk bayi/anak-anak di bawah arahan dan pengawasan Pemberi Kerja.
3.	Pengasuh Lanjut Usia (Lansia)	<ul style="list-style-type: none"> i. Membantu aktivitas toilet lansia termasuk mengganti popok jika diperlukan; ii. Membersihkan dan menyikat gigi palsu lansia secara teratur; iii. Memangkas/memotong kuku lansia; iv. Menyiapkan dan menyajikan makanan/masakan dan minuman sesuai dengan menu yang diberikan; v. Menyiapkan dan membuat makanan/masakan untuk lansia; vi. Menjaga keselamatan lansia; vii. Membersihkan dan mempertahankan kerapian bagian bawah lansia; viii. Mencuci dan menyetrika pakaian lansia; ix. Memandikan lansia; x. Mengantar lansia ke/dari pusat terapi; dan xi. Menemani dan menjaga lansia saat melakukan latihan atau jalan-jalan pagi.

**TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA, APM, P3MI, PMID, PEMERINTAH
MALAYSIA, DAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA**

A. TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA

1. Pemberi Kerja wajib memohon perekrutan dan penempatan PMID hanya melalui Sistem Penempatan Satu Kanal dan wajib menunjuk APM resmi untuk melakukan proses perekrutan PMID.
2. Pemberi Kerja wajib bertanggung jawab penuh atas kesejahteraan dan status hukum PMID selama masa kerjanya di Malaysia.
3. Pemberi Kerja wajib bertanggung jawab untuk memperoleh persetujuan dari otoritas berwenang di Malaysia untuk tujuan menempatkan PMID, melalui APM resmi.
4. Pemberi Kerja wajib menandatangani Perjanjian Kerja di Malaysia untuk disetujui oleh Perwakilan Republik Indonesia.
5. Pemberi Kerja wajib membayar upah PMID setiap bulan paling lambat pada hari ketujuh bulan berikutnya secara langsung ke rekening bank milik PMID dengan jumlah sesuai dengan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja. Dalam hal PMID tidak bekerja penuh selama satu bulan, jumlah upah wajib dihitung secara pro-rata.
6. Kegagalan untuk membayar upah tepat waktu wajib menimbulkan kewajiban Pemberi Kerja untuk membayar upah PMID yang belum dibayar dan denda tambahan atau ganti rugi yang diputuskan oleh pengadilan.

g y

7. Kegagalan untuk membayar upah selama dua bulan berturut-turut wajib menimbulkan hak PMID untuk mengakhiri Perjanjian Kerja. Pengakhiran tersebut wajib tidak mempengaruhi kewajiban Pemberi Kerja untuk membayar jumlah upah yang belum dibayar.
8. Pemberi Kerja wajib memfasilitasi PMID untuk membuka rekening bank pribadi di Malaysia untuk tujuan pembayaran upah kerjanya, dan wajib menjamin bahwa PMID memiliki akses penuh ke rekening pribadinya.
9. Pemberi Kerja wajib bertanggung jawab atas pembiayaan berikut:

a. Komponen biaya di Malaysia:

- 1) uang jaminan sebagaimana dipersyaratkan oleh Direktur Jenderal Imigrasi, Malaysia;
- 2) biaya pemrosesan;
- 3) Pas Kerja (untuk Pekerjaan Sementara);
- 4) asuransi dibawah *Skim Bencana Kerja Pekerja Asing* berdasarkan *Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 [Act 4]* Malaysia dan asuransi kesehatan;
- 5) terkait dengan pemeriksaan kesehatan, Pemberi Kerja wajib bertanggung jawab atas pembiayaan berikut:
 - a) skrining medis sebelum keberangkatan;
 - b) pemeriksaan kesehatan yang dilakukan dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal kedatangan PMID di Malaysia;
 - c) pemeriksaan kesehatan yang dilakukan setiap tahun sekali selama 2 (dua) tahun pertama bekerja; dan
 - d) pemeriksaan kesehatan lainnya sebagaimana yang dipersyaratkan oleh Pemerintah Malaysia untuk periode tahun bekerja berikutnya.
- 6) retribusi tahunan; dan

- 7) biaya tes dan karantina COVID-19 (sesuai dengan SOP yang berlaku).

b. Komponen biaya di Republik Indonesia:

- 1) paspor;
- 2) Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan);
- 3) sertifikat kesehatan;
- 4) pemeriksaan kesehatan;
- 5) tes psikologi;
- 6) transportasi lokal;
- 7) visa kerja;
- 8) pelatihan kerja;
- 9) sertifikat kompetensi;
- 10) biaya P3MI;
- 11) tiket pesawat; dan
- 12) akomodasi.

Dengan ketentuan bahwa semua pembayaran untuk poin (1) hingga (12) di atas wajib hanya ditanggung Pemberi Kerja dalam hal PMID memenuhi syarat untuk tes biomedis di Indonesia.

10. Pemberi Kerja melalui APM resmi wajib memperbarui Pas Kerja PMID 3 (tiga) bulan sebelum tanggal habis masa berlakunya. Setiap biaya, denda, atau uang tebusan yang muncul akibat kegagalan Pemberi Kerja untuk melakukan pembaruan tersebut wajib ditanggung oleh Pemberi Kerja. Pemberi Kerja wajib bertanggung jawab atas PMID yang gagal memperoleh perpanjangan Pas Kerja dan wajib melakukan upaya-upaya untuk pembebasan PMID yang ditahan oleh pihak berwenang karena kondisi ini.

11. Tunduk pada kesepakatan bersama antara Pemberi Kerja dan PMID, Pemberi Kerja dapat memperbarui Perjanjian Kerja. Perpanjangan Perjanjian Kerja wajib dibuat melalui Sistem Penempatan Satu Kanal melalui APM resmi setidaknya 3 (tiga)

bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja. Semua biaya terkait proses perpanjangan Perjanjian Kerja, Pas Kerja, dan Paspor wajib ditanggung oleh Pemberi Kerja.

12. Dalam hal PMID meninggal dunia, Pemberi Kerja wajib membayar biaya pemakaman, pemulangan jenazah, dan barang pribadi PMID ke daerah asalnya di Indonesia, serta mengirimkan seluruh saldo rekeningnya, termasuk upah yang belum dibayar kepada ahli warisnya di Indonesia. Pemberi Kerja wajib melaporkan kepada *Jabatan Tenaga Kerja* terdekat, kantor *Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO)*, Perwakilan Republik Indonesia, dan APM jika terjadi cedera atau kematian PMID selama masa kerja.
13. Untuk alasan kesehatan yang wajar dan dapat dibuktikan, Pemberi Kerja wajib mengizinkan PMID untuk beristirahat dan tetap menerima upah regulernya.
14. Pemberi Kerja wajib bertanggung jawab atas biaya perawatan kesehatan PMID yang mungkin timbul selama masa kerja yang tidak tercakup oleh polis asuransi.
15. Pemberi Kerja wajib setiap saat menghormati dan memperhatikan tradisi, adat istiadat, dan keyakinan agama PMID, termasuk hak untuk melakukan ibadah dan untuk menolak menangani pekerjaan apapun atau mengonsumsi produk yang bertentangan dengan keyakinan agamanya.
16. Pemberi Kerja wajib menyediakan PMID dengan makanan harian yang cukup atau tunjangan dalam bentuk uang yang setara, serta akomodasi dengan fasilitas dasar, listrik, dan pasokan air yang layak.

17. Pemberi Kerja wajib memberikan PMID dengan sekurang-kurangnya 1 (satu) hari istirahat setiap minggu.
18. Dalam hal PMID setuju untuk bekerja pada hari istirahatnya, Pemberi Kerja wajib memberikan kompensasi sejumlah uang sebagaimana disepakati dalam Perjanjian Kerja yang setara dengan total hari istirahat yang diambil.
19. Pemberi Kerja wajib menjamin bahwa PMID memiliki minimal 10 (sepuluh) jam istirahat setiap hari, dengan ketentuan 7 (tujuh) jam dari 10 (sepuluh) jam tersebut wajib merupakan istirahat yang tidak diganggu.
20. Dalam hal Pemberi Kerja bermigrasi ke negara lain untuk tujuan apapun, Pemberi Kerja wajib mengakhiri Perjanjian Kerja dan memenuhi hak-hak PMID serta menanggung semua biaya untuk pemulangannya ke Indonesia.
21. Pemberi Kerja wajib mempekerjakan PMID pada kategori pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan premis tertentu sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, yang mana wajib tidak mencakup kegiatan komersial.
22. Pemberi Kerja wajib tidak menahan atau menyita paspor dan/atau dokumen pribadi milik PMID karena alasan apapun.
23. Pemberi Kerja wajib menjamin akses komunikasi PMID dengan keluarganya, otoritas berwenang di Malaysia, dan Perwakilan Republik Indonesia di Malaysia melalui sarana komunikasi apapun, antara lain telepon selulernya.
24. Pemberi Kerja wajib menyampaikan kepada *Jabatan Tenaga Kerja* Malaysia mengenai hal-hal terkait PMID, termasuk tanggungan

PMID dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak dimulainya pekerjaan.

25. Biaya pemulangan PMID dari tempat kerjanya ke daerah asalnya di Republik Indonesia wajib ditanggung oleh Pemberi Kerja setelah berakhirnya atau diakhirinya Perjanjian Kerja. Sebelum pemulangan, Pemberi Kerja wajib menjamin bahwa seluruh saldo rekening PMID termasuk upah terutang telah dibayarkan kepada PMID.
26. Pemberi Kerja dapat tidak menanggung biaya pemulangan PMID dari tempat kerjanya ke daerah asalnya di Republik Indonesia dalam hal PMID melanggar syarat dan ketentuan Perjanjian Kerja.
27. Pemberi Kerja, sebelum pemulangan PMID, wajib memberitahukan dan menyampaikan semua informasi terkait kepada Perwakilan Republik Indonesia melalui APM, termasuk namun tidak terbatas pada rencana perjalanan dan bukti pemenuhan hak-hak PMID.
28. Pemberi Kerja wajib segera melapor pada APM sekiranya mereka mengetahui terdapat keadaan apapun yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja yang dapat menimbulkan perselisihan.
29. Pemberi Kerja, dalam waktu 24 (dua puluh empat) jam, wajib melaporkan pada otoritas berwenang di Malaysia dan APM dalam hal PMID Melarikan Diri.

B. TANGGUNG JAWAB APM

1. APM wajib mendaftarkan diri ke Sistem Perwakilan Republik Indonesia untuk dapat berpartisipasi dalam perekrutan dan penempatan PMID melalui Sistem Penempatan Satu Kanal.

2. APM wajib, atas permintaan Pemberi Kerja, mengajukan permohonan persetujuan atas nama Pemberi Kerja kepada otoritas berwenang di Malaysia untuk merekrut dan/atau penempatan PMID.
3. Setiap perekrutan PMID oleh APM wajib dilakukan melalui P3MI resmi yang telah terdaftar dalam Sistem Perwakilan Republik Indonesia.
4. Sebuah APM wajib hanya menyepakati Perjanjian Kerjasama Penempatan dengan maksimal 10 (sepuluh) P3MI resmi.
5. APM wajib merekrut dan menugaskan PMID dalam kategori pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan premis tertentu sebagaimana ditetapkan dalam *Job Order* dan Perjanjian Kerja.
6. APM wajib memberikan biodata calon PMID kepada Pemberi Kerja sesuai dengan spesifikasi dan deskripsi pekerjaan yang diminta oleh Pemberi Kerja, untuk keperluan pemilihan PMID.
7. APM wajib menjamin bahwa PMID yang ditempatkan kepada Pemberi Kerja sesuai dengan spesifikasi dan deskripsi pekerjaan sebagaimana yang dipersyaratkan oleh Pemberi Kerja.
8. APM wajib menandatangani Perjanjian Kerja, sebagai saksi, sebelum pengesahan oleh Perwakilan Republik Indonesia.
9. APM, wajib bertanggung jawab atas pengaturan masuknya PMID setibanya di titik masuk di Malaysia dan setelahnya, termasuk untuk mendapatkan Pas Kerja.
10. APM wajib bertanggung jawab untuk memastikan pemenuhan hak PMID oleh Pemberi Kerja selama masa kerjanya di Malaysia.

11. APM wajib mengelola dan memperbarui catatan terkait Pemberi Kerja dan PMID, termasuk namun tidak terbatas pada keluarga yang menjadi tanggungan, nomor visa, tanggal dimulainya Perjanjian Kerja, Pas Kerja, dan nomor rekening bank PMID. APM wajib tetap menginformasikan kepada Perwakilan Republik Indonesia mengenai pembaruan catatan tersebut.
12. APM wajib memastikan bahwa PMID yang dipilih untuk ditempatkan di Malaysia layak untuk bekerja dan memenuhi persyaratan kesehatan Malaysia.
13. APM wajib bertanggung jawab untuk menjamin bahwa syarat dan ketentuan Perjanjian Kerja telah sepenuhnya dijelaskan kepada, dan dipahami oleh masing-masing Pemberi Kerja dan PMID.
14. APM wajib menyelenggarakan program orientasi pascakedatangan sebelum penempatan PMID ke Pemberi Kerja masing-masing. Program orientasi tersebut wajib memuat topik mengenai deskripsi pekerjaan serta hak dan kewajiban Pemberi Kerja dan PMID.
15. APM wajib mengelola catatan tentang pemberangkatan PMID untuk tujuan pemeriksaan oleh otoritas berwenang di Malaysia.
16. APM wajib bertanggung jawab untuk menjamin bahwa Pemberi Kerja menyediakan PMID dengan kondisi kerja dan kehidupan yang layak selama masa kerja, termasuk namun tidak terbatas pada, makanan harian yang cukup atau tunjangan uang yang setara dan akomodasi dengan fasilitas dasar, listrik, dan pasokan air yang layak.

17. APM wajib menjamin bahwa Pemberi Kerja membayar upah PMID setiap bulan paling lambat pada hari ketujuh di bulan berikutnya secara langsung ke rekening bank PMID sesuai dengan jumlah yang tercantum dalam Perjanjian Kerja tanpa potongan apapun yang berkaitan dengan biaya penempatan.
18. APM wajib tidak beroperasi dan/atau melakukan bisnis perekrutan dan penempatan PMID di Republik Indonesia tanpa bermitra dengan P3MI.
19. APM wajib tidak diperbolehkan untuk mengganti Pemberi Kerja dari PMID kecuali apabila diizinkan sesuai dengan MSP ini dan Lampirannya, serta tunduk pada hukum, aturan, perundang-undangan, kebijakan dan arahan nasional Malaysia.
20. Dalam hal terjadi pergantian Pemberi Kerja yang disetujui oleh Pemerintah Malaysia, APM wajib mengajukan Perjanjian Kerja yang baru dan seluruh dokumen terkait dari Pemberi Kerja yang baru pada Sistem Perwakilan Republik Indonesia untuk disahkan oleh Perwakilan Republik Indonesia.
21. Selama masa pergantian Pemberi Kerja, APM wajib bertanggung jawab atas kesejahteraan PMID, termasuk menyediakan tempat tinggal dan kebutuhan pokok hariannya.
22. APM wajib memulangkan PMID yang terbukti tidak sehat secara medis.
23. APM wajib menyediakan pengganti PMID atau mengembalikan biaya terkait dalam hal PMID terbukti tidak sehat secara medis dalam 3 (tiga) bulan pertama kerja atau Melarikan Diri dalam 6 (enam) bulan pertama kerja.

24. APM wajib membantu PMID dalam hal terjadi perselisihan perburuhan atau kasus lainnya dan melaporkannya kepada otoritas berwenang di Malaysia dan Perwakilan Republik Indonesia.
25. Dalam hal PMID meninggal dunia, APM wajib memberitahukan pada Perwakilan Republik Indonesia setelah menerima informasi tersebut. APM juga wajib membantu dan memastikan Pemberi Kerja memulangkan jenazah dan barang pribadi PMID ke daerah asalnya di Republik Indonesia, serta mengirimkan seluruh saldo rekeningnya termasuk upah yang belum dibayarkan kepada ahli warisnya di Indonesia.
26. APM wajib memastikan bahwa hak PMID telah dipenuhi sebelum kembali ke daerah asalnya di Indonesia, setelah berakhirnya atau diakhirinya Perjanjian Kerja.
27. APM wajib memberitahukan pada Perwakilan Republik Indonesia setelah selesainya proses pemulangan, baik yang disebabkan oleh meninggalnya PMID, maupun berakhirnya atau diakhirinya Perjanjian Kerja, dengan dilengkapi dokumen terkait.
28. Setelah menerima permintaan dari Pemberi Kerja untuk memperbarui Perjanjian Kerja, APM wajib memproses pembaruan tersebut hanya melalui Sistem Penempatan Satu Kanal dan tanpa penundaan, dengan mempertimbangkan masa berlaku Pas Kerja milik PMID.
29. APM wajib bertanggung jawab terhadap semua PMID yang direkrut dan ditempatkan di bawah agensinya untuk seluruh periode masa tinggal PMID di Malaysia, dan wajib menginformasikan kepada Perwakilan Republik Indonesia dan mitra P3MI dalam hal Perjanjian Kerja berakhir atau diakhiri, PMID cedera, sakit, melarikan diri atau meninggal dunia.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

30. APM wajib tidak menahan atau menyita paspor dan/atau dokumen pribadi milik PMID. APM dapat memegang paspor PMID untuk sementara waktu, dengan tujuan memproses Pas Kerja atau alasan sah lain, seperti penyelesaian perselisihan perburuhan, dan wajib mengembalikannya segera setelah proses selesai.

31. Selama proses perpanjangan Pas Kerja dan/atau proses sah lainnya, APM wajib menyediakan PMID salinan paspornya disertai dengan surat keterangan yang menyatakan sedang dilakukannya proses tersebut.

C. TANGGUNG JAWAB P3MI

1. P3MI wajib mendaftarkan diri ke sistem Perwakilan Republik Indonesia untuk dapat berpartisipasi dalam perekrutan dan penempatan PMID melalui Sistem Penempatan Satu Kanal.
2. P3MI wajib hanya beroperasi dan/atau melakukan kegiatan penempatan PMID di Malaysia dengan APM resmi melalui pembentukan Perjanjian Kerja Sama Penempatan.
3. P3MI wajib hanya menyetujui Perjanjian Kerja Sama Penempatan dengan maksimal 10 (sepuluh) APM resmi.
4. P3MI wajib bertanggung jawab untuk menyediakan daftar calon PMID yang sesuai dengan spesifikasi dan deskripsi pekerjaan yang diminta oleh Pemberi Kerja, sebagaimana tercantum dalam *Job Order*, untuk tujuan pemilihan PMID.
5. P3MI wajib menjamin bahwa kualifikasi dan kompetensi PMID memenuhi spesifikasi dan deskripsi pekerjaan yang diminta oleh Pemberi Kerja.

6. P3MI wajib memastikan bahwa PMID memiliki semua dokumen dan informasi yang diperlukan untuk penempatannya sebagai pekerja sektor domestik di Malaysia, termasuk namun tidak terbatas pada paspor asli; Perjanjian Kerja asli; informasi dan data Pemberi Kerja; dan narahubung pada Perwakilan Republik Indonesia, APM dan P3MI.
7. P3MI wajib menjamin bahwa seluruh PMID yang direkrut oleh agensinya telah menjalani orientasi pra-pemberangkatan dan memperoleh sertifikat terkait.
8. P3MI wajib menjamin bahwa PMID yang dipilih telah memenuhi persyaratan kesehatan Malaysia sebelum masuk ke Malaysia.
9. P3MI wajib bertanggung jawab untuk menjamin bahwa syarat dan ketentuan Perjanjian Kerja serta deskripsi pekerjaannya telah sepenuhnya dijelaskan dan dipahami oleh masing-masing PMID.
10. P3MI wajib menjamin bahwa PMID telah terdaftar di e-PMI sebelum keberangkatannya ke Malaysia.
11. Melalui koordinasi dengan mitra APM, P3MI wajib memantau dan memperbarui catatan mengenai seluruh kondisi PMID di Malaysia dan menginformasikan kepada keluarga PMID, jika diperlukan.
12. P3MI wajib bertanggung jawab terhadap semua PMID yang ditempatkannya, baik yang dilakukan sendiri atau melalui kerja sama dengan mitra APM, sejak saat pra-keberangkatan hingga kembalinya PMID ke daerah asal mereka di Indonesia.

13. P3MI wajib mengelola dan memperbarui catatan mengenai Pemberi Kerja dan PMID, termasuk keluarga yang menjadi tanggungan mereka, di dalam Sistem Penempatan Satu Kanal.
14. P3MI wajib menyetujui perpanjangan Perjanjian Kerja yang disepakati antara PMID dan Pemberi Kerja.
15. P3MI wajib menyediakan pengganti PMID atau mengembalikan biaya terkait dalam hal PMID terbukti tidak sehat secara medis dalam 3 (tiga) bulan pertama kerja atau Melarikan Diri dalam 6 (enam) bulan pertama kerja.
16. P3MI wajib memfasilitasi dan membantu pemulangan PMID secara aman ke daerah asalnya setelah berakhirnya atau diakhirinya Perjanjian Kerja.
17. Dalam hal PMID meninggal dunia, P3MI wajib memfasilitasi dan membantu pemulangan jenazah PMID dan barang-barang pribadinya ke daerah asalnya di Indonesia dan memastikan bahwa seluruh saldo rekeningnya termasuk upah yang belum dibayar telah dikirimkan kepada ahli warisnya di Indonesia.
18. P3MI wajib menjamin bahwa APM menempatkan PMID pada Pemberi Kerja sesuai dengan kategori, deskripsi pekerjaan, dan tempat tertentu sebagaimana diatur di dalam Perjanjian Kerja.

D. TANGGUNG JAWAB PMID

1. PMID wajib tidak bekerja secara perorangan di Malaysia.
2. PMID wajib mendaftarkan dirinya di kantor dinas provinsi/kabupaten/kota yang membidangi ketenagakerjaan dan wajib hanya berpartisipasi dalam proses perekrutan,

pemberangkatan, dan penempatan di Malaysia melalui Sistem Penempatan Satu Kanal.

3. PMID wajib bertanggung jawab untuk menjamin bahwa seluruh data pribadi dan informasi yang dinyatakan pada dokumen-dokumennya yang terkait dengan proses perekrutan, pemberangkatan, dan penempatannya telah benar dan valid.
4. PMID wajib mematuhi semua hukum, aturan, perundang-undangan, kebijakan, dan arahan nasional yang berlaku serta menghormati tradisi dan adat istiadat di Indonesia dan Malaysia.
5. PMID wajib menjalani dan lolos pemeriksaan kesehatan di fasilitas kesehatan yang ditunjuk oleh kedua belah Pihak untuk melakukan pemeriksaan tersebut.
6. PMID wajib menjalani dan menyelesaikan orientasi pra-pemberangkatan yang dibuktikan dengan surat keterangan keikutsertaan.
7. PMID wajib memiliki Perjanjian Kerja yang sah selama periode masa penempatan di Malaysia.
8. PMID wajib menjaga dan menyimpan paspor aslinya dan salinan Perjanjian Kerjanya, serta wajib tidak menyerahkannya kepada pihak lain selain untuk tujuan memproses Pas Kerja PMID atau alasan sah lainnya seperti penyelesaian perselisihan perburuhan.
9. PMID wajib hanya menjalankan pekerjaan sesuai dengan kategori pekerjaan dan deskripsi pekerjaan sebagaimana yang dijelaskan di dalam Perjanjian Kerja.

10. PMID wajib melaporkan pada Perwakilan Republik Indonesia mengenai kedatangannya di Malaysia dan keberangkatannya dari Malaysia melalui aplikasi Peduli WNI.
11. Dalam hal perpanjangan atau pembaruan Perjanjian Kerja, PMID wajib menandatangani kontrak pembaruan berdasarkan kehendaknya sendiri dan persetujuan bersama dengan Pemberi Kerja.
12. Sebelum penandatanganan perpanjangan atau pembaruan Perjanjian Kerja, PMID wajib mendapatkan surat persetujuan dari keluarganya.
13. PMID wajib menandatangani Perjanjian Kerja sebelum dimulainya pekerjaan dan wajib memahami hak dan kewajibannya dalam Perjanjian Kerja.
14. Dalam hal PMID tidak lolos pemeriksaan kesehatan di fasilitas kesehatan di Indonesia, PMID wajib menanggung biaya pelatihan kerja, uji kompetensi, pemeriksaan kesehatan awal, dan pemeriksaan kesehatan.
15. PMID wajib bertanggung jawab untuk menyimpan laporan pemeriksaan kesehatannya dan menunjukkan dokumen tersebut sebagaimana yang dipersyaratkan oleh otoritas Imigrasi di titik masuk.
16. PMID tidak diperbolehkan membawa siapa pun untuk tinggal di rumah Pemberi Kerja tanpa persetujuan Pemberi Kerja.
17. PMID wajib menunjukkan dokumen-dokumen identifikasi dan/atau dokumen lain miliknya kepada lembaga penegak hukum kapan pun diminta selama tinggal di Malaysia.

18. PMID wajib melaksanakan tugasnya sebagaimana ditentukan dalam Perjanjian Kerja secara bertanggung jawab.
19. PMID wajib menanggung biaya pemulangnya sendiri dalam hal Pemberi Kerja tidak bersedia membayar biaya pemulangan karena adanya pelanggaran syarat dan ketentuan Perjanjian Kerja oleh PMID.
20. PMID, melalui APM, wajib selalu menginformasikan kepada P3MI setiap perubahan data dirinya atau informasi keluarga yang menjadi tanggungannya.
21. PMID wajib melaporkan dan berkonsultasi dengan APM, otoritas berwenang Malaysia dan/atau Perwakilan Republik Indonesia untuk penyelesaian setiap perselisihan dengan Pemberi Kerja.

E. TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH MALAYSIA

Selain tanggung jawab Para Pihak sebagaimana disebutkan dalam batang tubuh MSP dan sebagaimana tercantum dalam hukum dan peraturan perundang-undangan nasional masing-masing, Pemerintah Malaysia bertanggung jawab untuk:

1. Menjamin pelaksanaan Sistem Penempatan Satu Kanal yang efektif sebagai satu-satunya mekanisme yang diakui secara hukum untuk merekrut, memberangkatkan, dan menempatkan PMID ke Malaysia serta menjamin bahwa mekanisme lain tidak diizinkan.
2. Menyediakan informasi dan publikasi yang diperlukan kepada PMID mengenai hukum, aturan, perundang-undangan, kebijakan, dan arahan di Malaysia, serta tradisi dan adat istiadat di Malaysia, dalam Bahasa Indonesia jika memungkinkan.

3. Menjamin Pemberi Kerja mematuhi seluruh hukum, aturan, perundang-undangan, kebijakan, dan arahan di Malaysia.
4. Menjamin bahwa persetujuan untuk mempekerjakan PMID wajib hanya diberikan kepada calon Pemberi Kerja yang memenuhi semua kualifikasi sebagaimana disepakati oleh Para Pihak.
5. Memantau, mengelola, dan berbagi catatan terkait Pemberi Kerja, PMID, APM, dan P3MI yang masuk dalam daftar hitam untuk saling dipertukarkan guna mencegah pihak-pihak yang masuk dalam daftar hitam berpartisipasi dalam pelaksanaan MSP ini.
6. Memantau pelaksanaan tanggung jawab Pemberi Kerja, APM, P3MI, dan PMID sebagaimana dipersyaratkan dalam MSP ini dan Lampirannya.
7. Mengambil tindakan terhadap setiap pelanggaran yang dilakukan oleh Pemberi Kerja, APM, P3MI, dan PMID, berdasarkan ketentuan MSP ini dan hukum, aturan, perundang-undangan, kebijakan nasional, dan arahan otoritas Malaysia.
8. Memantau dan memfasilitasi pelaksanaan hak Pemberi Kerja dan PMID untuk memperpanjang, memperbarui, atau mengakhiri Perjanjian Kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan MSP ini, dengan upah yang lebih baik berdasarkan kinerja dan pertimbangan total masa kerja PMID.
9. Memfasilitasi pelaksanaan fungsi kekonsuleran yang berkaitan dengan PMID oleh Perwakilan Republik Indonesia tanpa penundaan.

10. Membentuk layanan bantuan 24 (dua puluh empat) jam termasuk saluran pengaduan melalui aplikasi *Work For Workers* (WFW) yang disediakan oleh Kementerian Sumber Manusia Malaysia.
11. Memfasilitasi pemulangan PMID secara aman setelah Perjanjian Kerjanya berakhir atau diakhiri.
12. Memfasilitasi pemulangan jenazah, barang pribadi, dan akumulasi hak keuangan PMID yang meninggal dunia kepada ahli warisnya di Indonesia.
13. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan penempatan dan perlindungan PMID melalui KKB berdasarkan kerangka MSP ini yang akan bertemu setiap 3 (tiga) bulan atau kapanpun diperlukan.

F. TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH INDONESIA

Selain tanggung jawab Para Pihak sebagaimana disebutkan dalam batang tubuh MSP dan sebagaimana tercantum dalam hukum dan peraturan perundang-undangan nasional masing-masing, Pemerintah Republik Indonesia bertanggung jawab untuk:

1. Menjamin penerapan Sistem Penempatan Satu Kanal yang efektif sebagai satu-satunya mekanisme untuk merekrut, memberangkatkan, dan menempatkan PMID di Malaysia.
2. Memastikan PMID yang terpilih untuk ditempatkan memenuhi persyaratan sebelum masuk ke Malaysia sebagaimana diatur dalam Pasal 6 MSP ini.
3. Memastikan bahwa PMID menjalani dan menyelesaikan orientasi pra-pemberangkatan.

4. Memberikan orientasi pra-pemberangkatan untuk PMID sebelum keberangkatan ke Malaysia.
5. Memastikan PMID lolos persyaratan pemeriksaan kesehatan.
6. Mengesahkan Perjanjian Kerja yang telah memenuhi semua persyaratan sebagaimana ditentukan dalam MSP ini melalui Perwakilan Republik Indonesia.
7. Memastikan bahwa persetujuan untuk mempekerjakan PMID hanya akan diberikan kepada calon Pemberi Kerja yang memenuhi seluruh kualifikasi sebagaimana disepakati oleh Para Pihak.
8. Memantau, mengelola, dan berbagi catatan terkait Pemberi Kerja, PMID, APM, dan P3MI yang masuk dalam daftar hitam untuk saling dipertukarkan, guna mencegah pihak-pihak yang masuk dalam daftar hitam berpartisipasi dalam pelaksanaan MSP ini.
9. Mengambil tindakan terhadap setiap pelanggaran oleh APM, P3MI, Pemberi Kerja, dan PMID, berdasarkan ketentuan MSP ini dan hukum, aturan, perundang-undangan, kebijakan nasional, dan arahan dari otoritas Indonesia.
10. Memantau dan memfasilitasi pelaksanaan hak Pemberi Kerja dan PMID untuk memperpanjang, memperbarui, atau mengakhiri Perjanjian Kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan MSP ini dengan upah yang lebih baik berdasarkan kinerja dan pertimbangan total masa kerja PMID.
11. Menjalankan fungsi kekonsuleran yang berkaitan dengan PMID melalui Perwakilan Republik Indonesia.

12. Melakukan pengawasan melalui wawancara, verifikasi dokumen, atau tindakan lain yang terkait dengan biaya yang dikeluarkan oleh PMID dan menindaklanjuti pengaduan/laporan atas biaya penempatan ilegal termasuk namun tidak terbatas untuk melakukan investigasi dan menjatuhkan sanksi sesuai dengan hukum dan peraturan perundang-undangan Indonesia.
13. Memastikan seluruh PMID terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia, yang dibuktikan dengan kartu kepesertaan jaminan sosial, sebelum keberangkatan.
14. Memastikan Pemberi Kerja, APM, dan P3MI mengatur pemulangan PMID secara aman setelah Perjanjian Kerjanya berakhir atau diakhiri.
15. Memastikan Pemberi Kerja, APM, dan P3MI mengatur pemulangan jenazah, barang pribadi, dan akumulasi hak keuangan PMID yang meninggal dunia kepada ahli warisnya di Indonesia.
16. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan penempatan dan perlindungan PMID melalui KKB berdasarkan kerangka MSP ini yang akan bertemu setiap 3 (tiga) bulan atau kapanpun diperlukan.

PERJANJIAN KERJA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1) Pemberi Kerja

Nama :
Nomor I/C :
Alamat :
.....
.....
Nomor Telepon :
Nomor Ponsel :
Alamat *E-mail* :

Difasilitasi oleh Agensi Perekrutan Malaysia (APM) :

.....
Alamat :
Nomor Telepon :
Alamat *E-mail* :

2) Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik (PMID)

Nama :
NIK :
Tempat, Tanggal Lahir :
Jenis Kelamin :
Alamat :
.....
Nomor Ponsel :
Nomor Paspor :
Nama ahli waris/hubungan :

Alamat kerabat ahli waris :
Nomor telepon ahli waris :
Nama dan nomor yang dapat dihubungi dalam kondisi darurat/hubungan:
.....

Difasilitasi oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI):

.....
Alamat :
Nomor Telepon :
Alamat E-mail :

Pemberi Kerja dan PMID sepakat untuk menandatangani Perjanjian Kerja dengan syarat dan ketentuan sebagai berikut:

1. Deskripsi Pekerjaan

1.1. Pemberi Kerja akan mempekerjakan PMID sebagai:

(lingkari hanya satu kategori di bawah)

(a) Pengurus Rumah Tangga dan Juru Masak Keluarga

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Hanya dipekerjakan di 1 (satu) rumah tangga yang terdiri dari anggota keluarga berjumlah maksimal 6 (enam) orang, berusia di atas 5 (lima) tahun, dan tidak berkebutuhan khusus serta tidak memerlukan perlakuan khusus.
2. Tidak diperbolehkan untuk melaksanakan tugas Pengasuh Anak dan Pengasuh Lanjut Usia.

(b) Pengasuh Anak

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Hanya dipekerjakan untuk merawat maksimal 2 (dua) anak berusia hingga 5 (lima) tahun yang tidak

berkebutuhan khusus dan tidak memerlukan perlakuan khusus, atau maksimal 1 (satu) anak berusia hingga 5 (lima) tahun yang membutuhkan perlakuan khusus.

2. *Tidak diperbolehkan untuk melaksanakan tugas Pengurus Rumah Tangga dan Juru Masak Keluarga.*

(c) **Pengasuh Lanjut Usia (Lansia)**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. *Hanya dipekerjakan untuk merawat maksimal 1 (satu) orang lansia yang membutuhkan perlakuan khusus.*
2. *Tidak diperbolehkan untuk melaksanakan tugas Pengurus Rumah Tangga dan Juru Masak Keluarga.*

- 1.2. Deskripsi pekerjaan PMID adalah sebagai berikut (*merujuk pada Lampiran B dari MSP*):

- (1).....;
- (2).....;
- (3).....;
- (4).....;
- (5).....;
- (6).....;
- (7).....;
- (8).....;
- (9).....;
- (10).....;
- (11).....;
- (12).....; dan
- (13).....

- 1.3. PMID hanya melaksanakan tugasnya sesuai dengan kategori pekerjaan dan deskripsi pekerjaan di atas, dan tidak diperbolehkan melaksanakan tugas selain dari pekerjaan yang dinyatakan di atas, termasuk melakukan atau terlibat dalam

kegiatan komersial apapun.

- 1.4. Pemberi Kerja tidak boleh mempekerjakan PMID untuk bekerja pada pihak lain atau di tempat lain selain yang tercantum dalam Perjanjian Kerja ini.

2. Hak dan Tanggung Jawab PMID

- 2.1. PMID wajib melaksanakan tugas sesuai dengan kategori pekerjaan dan deskripsi pekerjaan, serta mematuhi ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja ini.
- 2.2. PMID wajib mematuhi semua hukum, aturan, peraturan perundang-undangan, dan kebijakan Malaysia, serta menghormati tradisi dan kebiasaan masyarakat Malaysia selama mereka tinggal di Malaysia.
- 2.3. PMID wajib melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh Pemberi Kerja secara bertanggung jawab.
- 2.4. PMID diharapkan untuk selalu berpakaian yang pantas serta wajib berperilaku sopan, santun, dan hormat kepada Pemberi Kerja dan anggota keluarga Pemberi Kerja.
- 2.5. PMID wajib menyimpan paspor dan dokumen pribadinya selama bekerja dengan Pemberi Kerja dan selama tinggal di Malaysia.
- 2.6. PMID wajib tidak menggunakan atau memanfaatkan harta benda milik Pemberi Kerja tanpa izin Pemberi Kerja.
- 2.7. PMID wajib memiliki hak untuk berkomunikasi dengan siapapun dan kapanpun, di luar jam kerja, melalui alat komunikasi apapun, termasuk diantaranya ponselnya.

- 2.8. Setelah berakhirnya Perjanjian Kerja, PMID berhak atas hak-haknya sebagaimana diatur dalam butir 8 dan 10 dari Perjanjian Kerja ini.
- 2.9. PMID wajib memiliki hak untuk mengambil cuti tahunan sebagaimana diatur dalam butir 5.1 dari Perjanjian Kerja ini.
- 2.10. PMID wajib mendapatkan perlakuan hormat dan bermartabat dari Pemberi Kerja dan anggota keluarga Pemberi Kerja.
- 2.11. PMID wajib memiliki hak untuk melakukan ibadah dan menolak untuk melakukan pekerjaan apapun atau mengonsumsi produk yang bertentangan dengan keyakinan agamanya.
- 2.12. PMID berhak atas makanan harian yang cukup atau tunjangan yang setara dalam bentuk uang serta akomodasi dengan fasilitas dasar, listrik, dan pasokan air yang layak, tanpa pemotongan upah dalam bentuk apapun.
- 2.13. PMID wajib memiliki hak atas hari libur sebagaimana diatur dalam butir 5.2 dari Perjanjian Kerja ini.
- 2.14. Untuk alasan medis yang wajar dan berdasar, PMID wajib diizinkan untuk beristirahat dan wajib tetap menerima upah regulernya.

3. Hak dan Tanggung Jawab Pemberi Kerja

- 3.1. Pemberi Kerja wajib mempekerjakan PMID dalam kategori pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan tempat tinggal tertentu sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja.
- 3.2. Pemberi Kerja wajib tidak meminta PMID untuk melakukan pekerjaan diluar kategori pekerjaan dan deskripsi pekerjaannya.

- 3.3. Pemberi Kerja wajib bertanggung jawab penuh atas kesejahteraan dan status hukum PMID selama masa kerjanya di Malaysia.
- 3.4. Terlepas dari komponen biaya yang telah dibayarkan kepada APM sebelum mempekerjakan PMID, Pemberi Kerja wajib bertanggung jawab atas biaya-biaya berikut:
- a) asuransi untuk PMID sebagaimana diatur dalam butir 7 Perjanjian Kerja ini;
 - b) terkait dengan pemeriksaan kesehatan, Pemberi Kerja bertanggung jawab atas biaya-biaya berikut:
 - i. pemeriksaan kesehatan yang dilakukan setiap tahun sekali selama 2 (dua) tahun pertama bekerja; dan
 - ii. pemeriksaan kesehatan lainnya sebagaimana dipersyaratkan oleh Pemerintah Malaysia untuk periode tahun bekerja berikutnya.
 - c) Retribusi tahunan, Pas Kerja, dan visa keluar/masuk kembali, termasuk pembaruan dan denda akibat keterlambatan.
 - d) Upah bulanan sebagaimana diatur dalam butir 4 Perjanjian Kerja ini.
 - e) Biaya repatriasi setelah berakhirnya atau diakhirinya Perjanjian Kerja sebagaimana diatur dalam butir 9 dan 10 Perjanjian Kerja ini.

- f) Biaya pemulangan jenazah dan/atau pemakaman dalam hal meninggalnya PMID sebagaimana diatur dalam butir 10 Perjanjian Kerja ini.
- 3.5. Pemberi Kerja wajib memperbarui Pas Kerja PMID 3 (tiga) bulan sebelum tanggal berakhir. Setiap biaya, denda, atau uang tebusan karena kegagalan Pemberi Kerja untuk melakukan pembaruan tersebut wajib ditanggung oleh Pemberi Kerja. Pemberi Kerja wajib bertanggung jawab atas PMID yang gagal mendapatkan pembaruan Pas Kerja dan wajib melakukan upaya-upaya untuk membebaskan PMID yang ditahan oleh pihak berwenang karena kondisi ini.
- 3.6. Untuk alasan medis yang wajar dan berdasar, Pemberi Kerja wajib mengizinkan PMID untuk beristirahat dan terus menerima upah regulernya.
- 3.7. Pemberi Kerja wajib bertanggung jawab atas biaya perawatan kesehatan PMID yang mungkin timbul selama masa kerja yang tidak tercakup oleh polis asuransi.
- 3.8. Pemberi Kerja dan anggota keluarganya wajib memperlakukan PMID dengan hormat dan bermartabat.
- 3.9. Pemberi Kerja wajib selalu menghormati dan memperhatikan sensitivitas keyakinan agama PMID, termasuk hak untuk melakukan ibadah dan menolak untuk melakukan pekerjaan apapun atau mengonsumsi produk yang bertentangan dengan keyakinan agamanya.
- 3.10. Pemberi Kerja wajib menyediakan makanan harian yang cukup atau tunjangan yang setara dalam bentuk uang serta akomodasi dengan fasilitas dasar, listrik, dan pasokan air yang layak untuk PMID, tanpa pemotongan upah dalam bentuk apapun.

- 3.11. Pemberi Kerja wajib memberikan hak atas hari libur kepada PMID sebagaimana diatur dalam butir 5.2 dari Perjanjian Kerja ini.
- 3.12. Dalam hal Pemberi Kerja bermigrasi ke negara lain untuk tujuan apapun, Pemberi Kerja wajib mengakhiri Perjanjian Kerja dan memenuhi hak-hak PMID serta menanggung seluruh biaya pemulangannya ke Indonesia.
- 3.13. Pemberi Kerja wajib tidak menahan atau menyita paspor dan/atau dokumen pribadi milik PMID dengan alasan apa pun.
- 3.14. Pemberi Kerja wajib menjamin akses PMID untuk berkomunikasi dengan siapapun dan kapanpun di luar jam kerja, melalui alat komunikasi apapun, termasuk diantaranya ponselnya.
- 3.15. Pemberi Kerja wajib menyampaikan kepada *Jabatan Tenaga Kerja* Malaysia mengenai hal-hal terkait PMID, termasuk tanggungan PMID dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak dimulainya pekerjaan.

4. Pembayaran Upah

- 4.1. Pemberi Kerja wajib memfasilitasi PMID untuk membuka rekening bank pribadi di Malaysia untuk tujuan pembayaran upah kerjanya, dan wajib menjamin bahwa PMID memiliki akses penuh ke rekening pribadinya.
- 4.2. Pemberi Kerja wajib membayar upah PMID setiap bulan paling lambat pada hari ke-7 (tujuh) bulan berikutnya secara langsung ke rekening bank milik PMID, dalam jumlah RM _____
(_____ Ringgit
Malaysia) (tidak kurang dari RM 1500). Dalam hal PMID tidak

bekerja penuh selama satu bulan, jumlah upah wajib dihitung secara pro-rata.

- 4.3. Buku tabungan atau slip setoran atau bukti pembayaran upah sejenis wajib diberikan kepada dan disimpan oleh PMID.
- 4.4. Kegagalan untuk membayar upah tepat waktu wajib berakibat pada kewajiban Pemberi Kerja untuk membayar kompensasi dalam bentuk tunai kepada PMID sebesar 5% dari total upah yang belum dibayar. Kegagalan membayar upah selama dua bulan berturut-turut wajib memberikan hak bagi PMID untuk mengakhiri Perjanjian Kerja. Pengakhiran tersebut wajib tidak mempengaruhi kewajiban Pemberi Kerja untuk membayar jumlah upah yang belum dibayar dan kompensasi dalam bentuk tunai kepada PMID.
- 4.5. Pemberi Kerja wajib memberikan bukti transfer pembayaran upah kepada PMID dan tidak diperbolehkan untuk melakukan pemotongan upah kecuali diizinkan oleh undang-undang Malaysia. Dalam hal pemotongan yang diizinkan, pemotongan tersebut harus tercantum dalam slip upah PMID.

5. Manfaat dan Tunjangan

5.1. Cuti tahunan

- 5.1.1. PMID yang telah menyelesaikan masa 1 (satu) tahun kerja wajib mendapatkan hak atas cuti tahunan berbayar sebanyak 8 (delapan) hari.
- 5.1.2. Dalam hal PMID setuju untuk tidak mengambil cuti tahunan berbayar, berdasarkan permintaan Pemberi Kerja, maka PMID berhak atas tambahan $\frac{1}{2}$ (setengah) bulan upah sebagai pengganti cuti tahunan berbayar.

5.1.3. PMID yang telah menyelesaikan Perjanjian Kerja selama 2 (dua) tahun, tanpa mengambil cuti tahunan berbayar sebagaimana dimaksud dalam 5.1.1, dan setuju untuk memperpanjang atau memperbarui kontrak wajib mendapatkan hak atas cuti berbayar selama total 16 (enam belas) hari.

5.1.4. Dalam hal Pemberi Kerja meminta PMID untuk bekerja terus menerus selama periode perpanjangan atau pembaruan dan PMID setuju tanpa mengambil cuti berbayar tersebut, maka PMID berhak atas tambahan 1 (satu) bulan upah.

5.2. Hari libur

5.2.1. PMID wajib mendapatkan 1 (satu) hari libur setiap minggu. Jika PMID diminta oleh Pemberi Kerja untuk bekerja selama hari libur, Pemberi Kerja berkewajiban untuk memberikan kompensasi kepada PMID sejumlah **RM ____** per hari, dengan formula 1,5 (satu setengah) x upah pro-rata.

5.2.2. PMID memiliki minimal 10 (sepuluh) jam waktu istirahat per hari, dimana 7 (tujuh) jam dari 10 (sepuluh) jam tersebut wajib merupakan waktu istirahat tanpa gangguan.

5.2.3. Terlepas dari butir 5.2.1, PMID wajib mendapatkan setidaknya 1 (satu) hari libur yang tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.

6. Tempat Kerja / Tempat Tinggal PMID

- 6.1. Selama periode Perjanjian Kerja ini, PMID wajib hanya bekerja dan tinggal di alamat Pemberi Kerja sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja ini.
- 6.2. PMID tidak diperbolehkan membawa anggota keluarganya atau orang lain untuk tinggal di rumah Pemberi Kerja tanpa persetujuan Pemberi Kerja.

7. Asuransi

- 7.1. Pemberi Kerja wajib mendaftarkan PMID sebagai peserta dalam *Skim Bencana Kerja Pekerja Asing* berdasarkan *Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 [Act 4]* Malaysia dan menyediakan asuransi kesehatan di Malaysia atas biaya Pemberi Kerja, tanpa pemotongan dalam bentuk apapun kepada PMID.
- 7.2. Dalam hal PMID sakit atau kecelakaan dan cakupan polis asuransi tidak mencukupi, maka Pemberi Kerja wajib menanggung biaya perawatan sampai PMID pulih sepenuhnya dan mampu untuk bekerja.

8. Jangka Waktu, Berakhirnya, Perpanjangan, dan Pembaruan Perjanjian Kerja

- 8.1. Perjanjian Kerja ini wajib mulai berlaku sejak dari tanggal kedatangan PMID di tempat tinggal Pemberi Kerja (*hh / bb / tttt*).
- 8.2. Jangka Waktu Perjanjian Kerja ini adalah 2 (dua) tahun dengan kemungkinan perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun.

- 8.3. Berdasarkan persetujuan bersama antara Pemberi Kerja dan PMID, Perjanjian Kerja dapat diperbarui, setidaknya 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja, dengan upah dan manfaat yang lebih baik berdasarkan kinerja PMID dan dengan mempertimbangkan total masa kerja PMID.
- 8.4. Perjanjian Kerja ini dianggap berakhir pada kondisi sebagai berikut:
 - 8.4.1. Jangka waktu Perjanjian Kerja telah selesai;
 - 8.4.2. PMID atau Pemberi Kerja meninggal dunia.
- 8.5. Setelah berakhirnya Perjanjian Kerja, PMID berhak atas setidaknya tambahan satu bulan upah dan tiket kelas ekonomi satu arah untuk kembali ke Indonesia.
- 8.6. Perpanjangan atau pembaruan Perjanjian Kerja wajib dilakukan melalui Sistem Penempatan Satu Kanal dengan perantaraan APM resmi.

9. Pengakhiran Perjanjian Kerja

9.1. Pengakhiran oleh Pemberi Kerja

- 9.1.1. Pemberi Kerja, dengan memberikan pemberitahuan 30 (tiga puluh) hari sebelumnya kepada PMID, dapat mengakhiri Perjanjian Kerja ini yang didasari oleh hal-hal selain ketidakpatuhan PMID terhadap syarat dan ketentuan Perjanjian Kerja ini, antara lain:

- (a) Pemberi Kerja bermigrasi ke negara lain untuk tujuan apapun; dan

(b) PMID, setelah melalui serangkaian perawatan kesehatan, terbukti secara medis tidak mampu menyelesaikan perjanjian.

9.1.2. Pemberi Kerja dapat mengakhiri layanan PMID tanpa pemberitahuan jika PMID melakukan kesalahan dan/atau ketidakpatuhan terhadap pemenuhan tanggung jawab PMID atau jika PMID melanggar salah satu syarat dan ketentuan Perjanjian Kerja ini, yang wajib disertai bukti yang dibenarkan dan diverifikasi oleh otoritas Malaysia. Untuk tujuan klausul ini, kesalahan mencakup hal-hal berikut:

- (a) bekerja untuk orang lain selain Pemberi Kerja;
- (b) tidak mematuhi perintah yang wajar dan masuk akal dari Pemberi Kerja yang berkaitan dengan tugas PMID sesuai Perjanjian Kerja;
- (c) mengabaikan tugas dan/atau pekerjaan sebagaimana ditentukan dalam butir 1 Perjanjian Kerja ini dan sering terlambat bekerja;
- (d) diputuskan bersalah atas pelanggaran pidana menurut hukum Malaysia;
- (e) mengizinkan orang luar untuk memasuki tempat tinggal Pemberi Kerja atau menggunakan barang milik Pemberi Kerja tanpa izin dari Pemberi Kerja; dan
- (f) menggunakan barang milik Pemberi Kerja tanpa izin dari Pemberi Kerja.

9.2. Pengakhiran oleh PMID

9.2.1. PMID setelah bekerja minimal 1 (satu) tahun dapat mengakhiri Perjanjian Kerja ini yang didasari oleh hal-hal selain ketidakpatuhan Pemberi Kerja terhadap syarat dan ketentuan Perjanjian Kerja ini, dengan memberikan pemberitahuan 30 (tiga puluh) hari sebelumnya kepada Pemberi Kerja.

9.2.2. PMID dapat mengakhiri Perjanjian Kerja ini tanpa pemberitahuan jika Pemberi Kerja melakukan kesalahan dan/atau tidak mematuhi pemenuhan tanggung jawab Pemberi Kerja, atau jika Pemberi Kerja melanggar salah satu syarat dan ketentuan Perjanjian Kerja ini, yang wajib disertai bukti yang dibenarkan dan diverifikasi oleh otoritas Malaysia. Untuk tujuan klausul ini, kesalahan mencakup hal-hal berikut:

- (a) PMID dipekerjakan di tempat selain yang tercantum dalam Perjanjian Kerja ini;
- (b) PMID diminta untuk melakukan tugas diluar deskripsi pekerjaannya sebagaimana ditetapkan dalam butir 1 Perjanjian Kerja ini;
- (c) PMID memiliki ketakutan akan keselamatan hidupnya yang didasari oleh alasan yang wajar;
- (d) PMID mengalami pelecehan verbal dan/atau kekerasan fisik atau perlakuan buruk oleh Pemberi Kerja atau anggota keluarga Pemberi Kerja;
- (e) kegagalan Pemberi Kerja untuk membayar upah PMID dalam 2 (dua) bulan berturut-turut;

(f) PMID tidak mendapatkan kesempatan untuk melakukan ibadah atau dipaksa melakukan pekerjaan atau mengonsumsi produk yang bertentangan dengan agama atau keyakinannya.

9.3. Setelah berakhirnya Perjanjian Kerja ini, Pemberi Kerja wajib memenuhi hak-hak PMID yang belum diberikan, antara lain upah bulanan serta manfaat dan tunjangan yang belum dibayar.

10. Pemulangan

10.1. Biaya pemulangan PMID dari tempat kerjanya ke daerah asalnya di Republik Indonesia wajib ditanggung oleh Pemberi Kerja setelah berakhirnya Perjanjian Kerja.

10.2. Pemberi Kerja wajib menanggung biaya pemulangan PMID ke daerah asalnya di Indonesia dalam hal pengakhiran Perjanjian Kerja oleh Pemberi Kerja atau Perjanjian Kerja diakhiri karena kegagalan Pemberi Kerja untuk mematuhi Perjanjian Kerja ini.

10.3. Sebelum pemulangan, Pemberi Kerja wajib menjamin seluruh saldo rekening PMID, termasuk upah yang belum dibayar, telah diberikan kepada PMID.

10.4. Pemberi Kerja dapat tidak menanggung biaya pemulangan PMID dari tempat kerjanya ke daerah asalnya di Republik Indonesia jika PMID melanggar syarat dan ketentuan Perjanjian Kerja.

10.5. PMID wajib menanggung biaya pemulangannya sendiri apabila melakukan kesalahan sebagaimana diatur dalam butir 9.1.2 dalam Perjanjian Kerja ini.

10.6. Sebelum pemulangan PMID, Pemberi Kerja wajib memberitahukan dan memberikan semua informasi terkait kepada Perwakilan Republik Indonesia melalui APM, termasuk namun tidak terbatas pada rencana perjalanan dan bukti pemenuhan hak PMID.

10.7. Dalam hal PMID meninggal dunia, Pemberi Kerja wajib membayar biaya pemakaman, pemulangan jenazah dan barang-barang pribadinya ke daerah asalnya di Republik Indonesia serta mengirimkan seluruh saldo rekeningnya, termasuk upah yang belum dibayar, kepada ahli warisnya di Indonesia.

11. Lain-lain

11.1. Pemberi Kerja wajib membantu PMID untuk mengirimkan upahnya ke Indonesia melalui saluran perbankan yang tepat.

11.2. Pemberi Kerja wajib melaporkan ke kantor *Jabatan Tenaga Kerja* Malaysia terdekat, kantor *Pertubuhan Keselamatan Sosial* (PERKESO) terdekat, Perwakilan Republik Indonesia dan APM apabila PMID melarikan diri, kecelakaan, atau meninggal dunia dalam masa kerjanya.

11.3. Dalam hal terjadi peperangan, kekacauan sipil, bencana besar, atau keadaan kahar lainnya yang ditetapkan oleh Pemerintah Malaysia, maka Pemberi Kerja wajib mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan PMID termasuk pemulangannya ke Indonesia.

12. Penyelesaian Perselisihan

12.1. Pemberi Kerja wajib segera melapor pada APM sekiranya mereka mengetahui terdapat keadaan apapun yang berkaitan

dengan Perjanjian Kerja yang dapat menimbulkan perselisihan.

- 12.2. PMID wajib melaporkan dan berkonsultasi dengan APM, otoritas berwenang di Malaysia dan/atau Perwakilan Republik Indonesia untuk penyelesaian setiap perselisihan dengan Pemberi Kerja.
- 12.3. Setiap perselisihan yang timbul antara Pemberi Kerja dan PMID wajib diselesaikan secara damai melalui musyawarah antar pihak, serta dipantau dan dibantu oleh APM.
- 12.4. Dalam hal tidak terdapat penyelesaian atas perselisihan tersebut, maka salah satu atau kedua pihak yang berperkara dapat membawa perselisihan hubungan kerja mereka tersebut kepada otoritas Malaysia yang terkait dan Perwakilan Republik Indonesia untuk dilakukan mediasi, konsiliasi, dan/atau resolusi sesuai dengan hukum yang berlaku di Malaysia.
- 12.5. Setiap putusan mediasi, konsiliasi, dan/atau resolusi bersifat akhir dan mengikat bagi Pemberi Kerja dan PMID, dan wajib dilaksanakan tanpa penundaan.

Perjanjian Kerja ini dibuat dalam 2 (dua) salinan asli, 1 (satu) untuk PMID dan 1 (satu) untuk Pemberi Kerja dan masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama.

Perjanjian Kerja ini dibuat dalam 2 (dua) bahasa; Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Dalam hal terjadi perbedaan penafsiran terhadap Perjanjian Kerja ini, maka Perjanjian Kerja dalam Bahasa Inggris yang digunakan.

SEBAGAI BUKTI, Para Pihak dalam Perjanjian Kerja ini telah membubuhkan tanda tangan mereka di _____ pada tanggal ____ bulan ____ tahun 20____ dan di _____ pada tanggal ____ bulan ____ tahun 20____.

Pemberi Kerja

PMID,

Nama
Tanggal

Nama
Tanggal

Disaksikan oleh (P3MI),

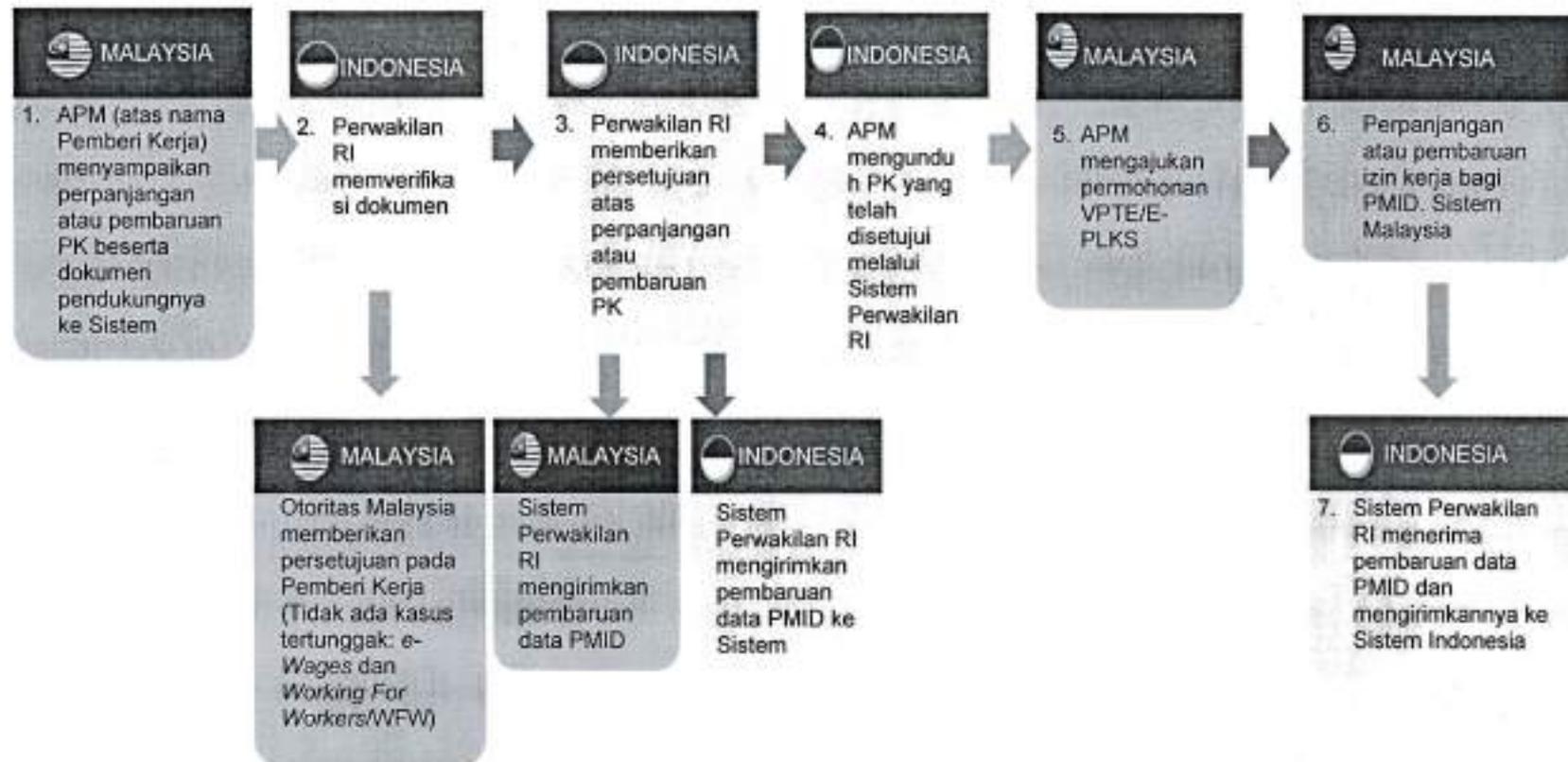
Disaksikan oleh (APM),

Nama
Tanggal

Nama
Tanggal

(KODE QR Perwakilan RI)

ALUR PROSES UNTUK PERPANJANGAN ATAU PEMBARUAN PERJANJIAN KERJA



Deskripsi

Perwakilan RI : Perwakilan Republik Indonesia
APM : Agensi Perekrutan Malaysia
P3MI : Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
PK : Perjanjian Kerja
PMID : Pekerja Migran Indonesia Domestik
VPTE/E-PLKS : Visit Pass (Temporary Employment)/Pas Lawatan Kerja Sementara Elektronik

6

47

KOMPONEN STRUKTUR BIAYA

- I. Komponen biaya di Malaysia
 - a. Uang jaminan sebagaimana dipersyaratkan oleh Direktur Jenderal Imigrasi, Malaysia.
 - b. Biaya pemrosesan.
 - c. Pas Kerja.
 - d. Asuransi di bawah Skim *Bencana Kerja Pekerja Asing* berdasarkan *Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 [Act 4] Malaysia*.
 - e. Asuransi kesehatan.
 - f. Skrining medis sebelum keberangkatan.
 - g. Pemeriksaan kesehatan yang dilakukan dalam waktu 30 hari sejak tanggal kedatangan PMID di Malaysia (FOMEMA).
 - h. Pemeriksaan kesehatan yang akan dilakukan setiap tahun sekali, selama 2 tahun pertama bekerja.
 - i. Pemeriksaan kesehatan lainnya seperti yang dipersyaratkan oleh Pemerintah Malaysia untuk periode tahun bekerja berikutnya.
 - j. Biaya Jasa Agensi Perekrutan Malaysia.
 - k. Retribusi tahunan.
 - l. Biaya tes dan karantina COVID-19 (tergantung SOP yang berlaku).

- II. Komponen biaya di Republik Indonesia
 - a. Paspor.
 - b. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan).
 - c. Sertifikat kesehatan.
 - d. Pemeriksaan kesehatan.
 - e. Tes Psikologi.
 - f. Transportasi Lokal.
 - g. Visa Kerja.
 - h. Pelatihan Kerja.

- i. Sertifikat Kompetensi.
 - j. Biaya Jasa P3MI.
 - k. Tiket Pesawat.
 - l. Akomodasi
- III. Batas biaya untuk seluruh komponen pada poin I dan II maksimum sebesar RM 15000, yang harus ditinjau oleh KKB setiap tiga bulan atau ketika diperlukan.
- IV. Komponen-komponen lain yang mungkin muncul karena berlakunya peraturan Pemerintah Indonesia dan/atau Pemerintah Malaysia wajib ditanggung oleh Pemberi Kerja.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

KERANGKA ACUAN KELOMPOK KERJA BERSAMA UNTUK PELAKSANAAN MEMORANDUM SALING PENGERTIAN ANTARA PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA DAN PEMERINTAH MALAYSIA TENTANG PENEMPATAN DAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA SEKTOR DOMESTIK DI MALAYSIA

I. Pendahuluan

Sesuai dengan Pasal 15 Memorandum Saling Pengertian antara Pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Malaysia tentang Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik di Malaysia yang ditandatangani di Jakarta, Republik Indonesia pada 1 April 2022 (selanjutnya disebut sebagai "MSP"), Pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Malaysia sepakat untuk membentuk Kelompok Kerja Bersama (selanjutnya disebut sebagai "KKB"). Pembentukan KKB akan menyediakan suatu forum koordinasi dan konsultasi antarpejabat dari Para Pihak untuk memberikan solusi mengenai hal-hal terkait penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik (PMID) di Malaysia.

II. Tujuan

Untuk memastikan implementasi MSP yang sesuai dan efektif.

III. Prinsip-Prinsip

1. Setiap kegiatan KKB wajib dilaksanakan dengan semangat kerja sama untuk tujuan pengakuan kepentingan Para Pihak.
2. Untuk meningkatkan hak dan pelindungan Pemberi Kerja dan PMID di Malaysia, sebagaimana telah disepakati dalam MSP dan Perjanjian Kerja.

IV. Peran dan Fungsi

1. Untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan MSP ini berdasarkan Indikator Kinerja Utama yang disepakati.
2. Untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan berkaitan dengan perekrutan, penempatan, dan pemulangan PMID.
3. Untuk memantau dan memperoleh informasi sehubungan dengan isu penempatan yang dihadapi oleh PMID dan Pemberi Kerja.
4. Untuk memberikan layanan konsultasi dan bantuan teknis terkait penempatan PMID.
5. Untuk melakukan kegiatan-kegiatan lain yang dapat ditugaskan oleh Para Pihak.
6. Untuk mengusulkan setiap perbaikan, modifikasi, dan perubahan terhadap syarat dan ketentuan Perjanjian Kerja dan setiap hal apa pun yang tercantum dalam lampiran-lampiran pada MSP, dengan ketentuan bahwa perbaikan, modifikasi, dan perubahan yang dilakukan pada lampiran MSP hanya akan berlaku berdasarkan persetujuan oleh Para Pihak melalui saluran diplomatik.
7. Untuk mempertimbangkan isu-isu yang penting dalam pelaksanaan Pasal 17 MSP sebelum, selama, dan setelah penangguhan MSP serta untuk mengusulkan Para Pihak untuk membahas mengenai solusi alternatif atau tindakan perbaikan sehubungan dengan penangguhan MSP.
8. Untuk membahas dan menggali solusi yang sesuai untuk hal-hal yang berkaitan dengan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia, antara lain kasus pekerja migran non-prosedural dan tidak berdokumen.

V. Jawatan

Masing-masing Pihak wajib menunjuk sebuah jawatan di dalam otoritas yang berwenang yang wajib berfungsi sebagai titik kontak dengan Pihak lainnya.

VI. Keanggotaan

1. KKB wajib diketuai bersama oleh pejabat dari Para Pihak.
2. KKB wajib terdiri dari otoritas pemerintah yang terkait, termasuk Perwakilan Malaysia di Indonesia dan Perwakilan Republik Indonesia di Malaysia.
3. Masing-masing Pihak harus menentukan otoritas pemerintah berwenang masing-masing untuk menjadi anggota KKB dan otoritas pemerintah khusus yang ditunjuk sebagai instansi penjuror bagi masing-masing Pihak.

VII. Pertemuan

1. KKB wajib bertemu setiap tiga bulan atau ketika terdapat kebutuhan.
2. Pertemuan rutin KKB wajib diselenggarakan secara bergantian di Malaysia dan di Indonesia, baik secara fisik maupun virtual.
3. Sebagaimana dan bila diperlukan, KKB dapat mengadakan pertemuan tambahan di tempat yang akan disepakati oleh Para Pihak.
4. Bila diperlukan, KKB wajib mengadakan pertemuan sesuai permintaan Para Pihak.

VIII. Dokumentasi

Seluruh catatan KKB wajib disusun dalam Bahasa Inggris.

IX. Pengaturan Keuangan

Biaya untuk menjadi tuan rumah dan untuk mengirimkan pejabat pemerintah menghadiri pertemuan KKB wajib ditanggung oleh masing-masing Pihak secara individual.

X. Perubahan

Kerangka acuan ini dapat ditinjau dan diubah dengan persetujuan bersama oleh KKB dan tunduk pada pengesahannya oleh Para Pihak.

LAMPIRAN H

INDIKATOR KINERJA UTAMA

No	Indikator	Metode	Tolak Ukur
1	Kepuasan Pemberi Kerja dan PMID	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuesioner untuk Pemberi Kerja dan PMID 2. Jumlah kasus yang dilaporkan oleh Pemberi Kerja 3. Jumlah kasus yang dilaporkan oleh PMID 4. Jumlah kasus yang diselesaikan 5. Penilaian atas kepatuhan Pemberi Kerja dan PMID terhadap Perjanjian Kerja, antara lain melalui wawancara langsung 	Kepuasan minimal 70%
2	Kinerja P3MI	<p>Penilaian terhadap P3MI pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Catatan kepatuhan P3MI sebagaimana dipersyaratkan dalam Lampiran MSP terkait Tanggung Jawab P3MI. • Jumlah: <ol style="list-style-type: none"> i. penempatan PMID dibandingkan dengan <i>Job Order</i>, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan 100% terhadap MSP dan Lampirannya. 2. 95% dari PMID ditempatkan: <ol style="list-style-type: none"> a. Memenuhi <i>Job Order</i>. b. 0 (nol) keluhan atau perselisihan.

		<ul style="list-style-type: none"> ii. pengaduan kasus; dan iii. penyelesaian kasus. 	c. Perselisihan diselesaikan, jika ada.
3	Kinerja APM	<p>Penilaian terhadap APM pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Catatan kepatuhan APM sebagaimana dipersyaratkan dalam Lampiran MSP terkait Tanggung Jawab APM; • Jumlah: <ul style="list-style-type: none"> i. pengaduan kasus; dan ii. penyelesaian kasus • Tingkat interaksi dengan PMID, Pemberi Kerja, P3MI, Perwakilan Republik Indonesia dan Otoritas Malaysia 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan 100% terhadap MSP dan Lampirannya. 2. 95% dari IDMW ditempatkan: <ol style="list-style-type: none"> a. 0 (nol) keluhan atau perselisihan. b. Perselisihan diselesaikan, jika ada. 3. 95% interaksi aktif.
4	Sistem Penempatan Satu Kanal (SPSK) untuk penempatan PMID	<p>Kuesioner kepada APM dan P3MI mengenai:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SPSK sebagai satu-satunya mekanisme penempatan PMID di Malaysia. • aksesibilitas, kemudahan, dan keandalan sistem. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada mekanisme penempatan PMID lainnya kecuali SPSK, misalnya Sistem <i>Maid Online</i> (SMO), <i>Journey Performed Visa</i> (JP Visa), <i>MyTravelPass</i>.

			<ol style="list-style-type: none"> 2. Kelancaran penggunaan sistem. 3. 0 (nol) Keluhan.
5	Penegakan hukum	Penilaian pada kasus dan tindakan tindak lanjutnya: <ul style="list-style-type: none"> • Menanggapi keluhan. • Penanganan kasus. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Respon langsung tanpa penundaan. 2. Tidak ada perlakuan diskriminatif. 3. Menjunjung penegakan hukum.