

**TKI KU SAYANG  
TKI KU MALANG**

**MALAYSIA  
NYAV  
ME**

**PELANGGARAN HAK-HAK  
BURUH MIGRAN INDONESIA  
DI NEGARA ASEAN**

**STUDI TERHADAP  
MALAYSIA, SINGAPURA, DAN  
BRUNEI DARUSSALAM**

**HRWG**

Indonesia's Ngo Coalition  
for International Human Rights Advocacy

# **Pelanggaran Hak-hak Buruh Migran Indonesia di Negara Asean : Studi terhadap Malaysia, Singapura, dan Brunei Darussalam**

Tim :  
HRWG

Diterbitkan oleh :



Human Rights Working Group  
Indonesia's Ngo Coalition For International Human Rights Advocacy

**2011**

# Pelanggaran Hak-hak Buruh Migran Indonesia di Negara Asean: Studi terhadap Malaysia, Singapura, dan Brunei Darussalam

## **Penulis:**

Tim HRWG

Cetakan ke-1 Maret 2011  
x, 97 hlm; 14 x 21,5 cm  
Hak cipta HRWG

Perpustakaan Nasional RI : Katalog Dalam Terbitan (KDT) HRWG, Tim

ISBN 978-979-18586-3-2

## **Diterbitkan oleh:**

Human Rights Working Group (HRWG)  
Indonesia's Ngo Coalition For International Human Rights Advocacy

Gedung Jiwasraya Lt. Dasar Jl. R.P Soeroso No. 41,  
Gondangdia, Menteng, Jakarta Pusat, 10320

Telp : +6221-3143015

Fax : +6221-3143058

Email : [hrwg@hrwg.org](mailto:hrwg@hrwg.org)

[www.hrwg.org](http://www.hrwg.org)

## **Di dukung oleh:**

HIVOS

Jl. Kemang Selatan XII No. 1

Jakarta Selatan 12560

Telp : +6221-7892489

Fax : +6221-7808115

[www.hivos.nl](http://www.hivos.nl)

Cover Buku: Foto: Dok. <http://ddhongkong.org/wp-content/uploads/2010/08/TKI.jpg>

*Teks dokumen ini dapat diperbanyak atau dicetak ulang dengan menyebutkan hak cipta secara patut*

# KATA PENGANTAR

Tidak dapat dipungkiri bahwa jumlah Buruh Migran Indonesia (BMI) yang bekerja di negara-negara Asean seperti Malaysia mencapai sekitar 1.200.000 orang, di Singapura sebanyak 80.150 orang, dan di Brunei Darussalam mencapai sekitar 40.450 orang. Para BMI tersebut bekerja di berbagai sektor jasa seperti pekerja rumah tangga, konstruksi bangunan, dan di sektor-sektor perkebunan.

Hampir setiap hari para BMI mengalami berbagai macam tindakan kekerasan yang menjurus pada perlakuan-perlakuan kejam tidak manusiawi yang merendahkan martabat kemanusiaan buruh migran Indonesia. Umumnya perlakuan seperti ini dialami oleh para buruh migran perempuan yang berkerja disektor rumah tangga yang mencakup pada pelanggaran hak-hak sipil politik dan hak-hak ekonomi sosial dan budaya.

Pada prinsipnya, setiap warga negara mendapat perlindungan dan jaminan hukum dari negaranya. Demikian juga halnya bagi setiap warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri akan mendapatkan jaminan dan perlindungan hukum dari negara Indonesia. Dimana perwakilan RI berkewajiban memberikan pengayoman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri, sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional serta hukum dan kebiasaan internasional,<sup>1</sup> bahkan dalam hal warga negara Indonesia terancam bahaya, maka perwakilan RI berkewajiban memberikan perlindungan, membantu, dan menghimpun mereka di wilayah yang aman, serta mengusahakan untuk memulangkan mereka ke Indonesia atas biaya negara.<sup>2</sup>

Oleh karena itu, riset sederhana ini memotret karakteristik/pola dan jenis-jenis kasus/pelanggaran yang terjadi pada buruh migran Indonesia, serta kebijakan-kebijakan hukum di negara-negara tujuan buruh migran Indonesia. Dengan demikian, rekomendasi riset sederhana ini bisa

---

1 Pasal 19 huruf (b) UU No. 37 tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri.

2 Ibid, Pasal 21.

memperkuat hukum nasional Indonesia atau bisa memperkuat mekanisme regional yang sedang berkembang saat ini, yaitu Badan HAM Asean / AICHR (*Asean Intergovernmental Commission on Human Rights*) dan mekanisme *Asean Committee on Migrant Workers (ACMW)* yang sedang mempersiapkan instrumen Asean tentang perlindungan buruh migran.

Jakarta, Maret 2011

**Human Rights Working Group**

Indonesia's Ngo Coalition For International Human Rights Advocacy

# DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR CHART</b> .....	viii
<b>GLOSSARY</b> .....	ix
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan dan Signifikansi Penelitian .....	2
C. Pertanyaan Penelitian .....	4
D. Unit Analisa.....	4
E. Metode Pengumpulan Data .....	4
F. Jenis Data dan Sumber Data .....	5
G. Deskripsi Singkat Isi Penelitian .....	6
<b>BAB II. GAMBARAN BURUH MIGRAN INDONESIA</b> .....	7
A. Pengantar .....	7
B. Buruh Migran Indonesia .....	8
C. Kebijakan Pemerintah Indonesia dan Permasalahan Buruh Migran .....	10
<b>BAB III. INSTRUMEN PERLINDUNGAN BAGI BURUH MIGRAN</b> .....	15
A. Instrumen Perlindungan Buruh Migran di Level Internasional .....	15
B. Instrumen Perlindungan Buruh Migran di Level Asean.....	18
<b>BAB IV. KEBIJAKAN MALAYSIA</b> .....	21
A. Gambaran Umum .....	21
1. Profil Negara Malaysia .....	21
2. Sejarah Terbukanya Migrasi Kerja di Malaysia.....	23
B. Pola dan Jenis Pelanggaran Hak-hak Buruh Migran Indonesia ....	24
1. Sektor Domestik/PRT.....	24
2. Sektor Kontruksi .....	25
3. Sektor Perkebunan .....	25
4. Sektor Jasa.....	25
5. Sektor Industri atau Pabrik.....	26
C. Kebijakan Malaysia dalam Mengatur dan Melindungi Buruh Migran .....	32

1. Kebijakan Sebelum dan Selama Tahun 2007 .....	32
2. Kebijakan Buruh Migran Setelah Tahun 2007 .....	34
D. Arah Perubahan Kebijakan Perlindungan Buruh Migran .....	37
1. Perlindungan Buruh Migran dari Segi Peraturan/Legislati Tertulis .....	37
2. Kebijakan Diplomatik .....	42
<b>BAB V. KEBIJAKAN SINGAPURA .....</b>	<b>49</b>
A. Gambaran Umum .....	49
1. Profil Negara Singapura .....	49
2. Sejarah Migrasi Kerja di Singapura .....	51
B. Pola dan Jenis Pelanggaran yang Dialami Buruh Migran Indonesia .....	53
1. Kasus Kematian .....	54
2. Ketenagakerjaan .....	55
3. Pidana .....	56
C. Pelanggaran Hak Buruh Migran .....	57
D. Kebijakan Singapura dalam Mengatur dan Melindungi PRT Migran .....	58
1. Kebijakan Sebelum Tahun 2007 .....	58
2. Kebijakan Setelah Tahun 2007 .....	64
E. Arah Perubahan Kebijakan Perlindungan Bagi PRT Migran Indonesia .....	66
1. Pelanggaran Terhadap Bebas dari Perbudakan .....	69
2. Pelanggaran Terhadap Hak Kesetaraan .....	70
3. Pelanggaran Terhadap Kebebasan Berekspresi dan Berpartisipasi dalam Kegiatan Politik .....	71
4. Pelanggaran Terhadap Rasa Aman .....	72
<b>BAB VI. KEBIJAKAN BRUNEI DARUSSALAM .....</b>	<b>75</b>
A. Gambaran Umum .....	75
1. Profil Negara .....	75
2. Situasi Tenaga Kerja di Brunei Darussalam .....	77
3. Sejarah, Dampak dan Pola Migrasi Kerja di Brunei Darussalam .....	77
B. Pola dan Jenis Pelanggaran yang Dialami Buruh Migran Indonesia .....	80
C. Kebijakan Brunei dalam Mengatur dan Melindungi BMI .....	84
D. Arah Perubahan Kebijakan Perlindungan bagi Buruh Migran Indonesia .....	86
<b>BAB VII. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI .....</b>	<b>91</b>
A. Kesimpulan .....	91
B. Rekomendasi .....	96

# DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Permasalahan BMI di negara tujuan bekerja di ASEAN.....	2
Tabel 2 : Pandangan masyarakat terhadap kebijakan migrasi kerja....	11
Tabel 3 : Perbandingan kondisi ekonomi Indonesia dan Malaysia....	22
Tabel 4 : Besaran gaji berdasarkan per sektor .....	26
Tabel 5 : Ragam pelanggaran pidana yang dilakukan majikan dan agensi menurut sektor pekerjaan .....	28
Tabel 6 : Ragam pelanggaran ketenagakerjaan yang dilakukan majikan dan agensi menurut sektor pekerjaan.....	29
Tabel 7 : Permasalahan utama yang dialami BMI di Malaysia .....	31
Tabel 8 : Malaysia dalam menangani permasalahan buruh migran ..	38
Tabel 9 : PRT migran meninggal di Singapura periode Januari - September 2010 .....	55
Tabel 10 : Masalah PRT migran Indonesia sebelum dan setelah 2007 .....	48
Tabel 11 : Hak yang didapat berdasarkan visa kerja untuk buruh migran di Singapura.....	62
Tabel 12 : Kebijakan Singapura dalam menangani permasalahan PRT migran .....	66
Tabel 13 : Jumlah buruh migran berdasarkan jenis izin kerja di Brunei .....	78
Tabel 14 : Jenis pekerjaan yang dilakukan warga lokal dan warga asing.....	79
Tabel 15 : Pergerakan buruh migran di Brunei .....	80
Tabel 16 : Gaji/upah yang diterima BMI informal dan semi skill .....	81
Tabel 17 : Masalah yang dialami BMI berdasarkan survey BNP2TKI di Selapajang.....	82
Tabel 18 : Persyaratan yang harus dilakukan majikan untuk mempekerjakan BMI .....	88



# DAFTAR CHART

Chart 1 : Penempatan TKI di negara ASEAN .....	8
Chart 2: Trend kasus buruh migran rata-rata perbulan.....	12

# GLOSSARY

ACMW	: <i>Asean Committee on the Implementation of the Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers</i>
AICHR	: <i>Asean Intergovernmental Commission on Human Rights</i>
BARESKRIM	: Badan Reserse Kriminal
BMI	: Buruh Migran Indonesia
BNP2TKI	: Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
ESKA	: Eksploitasi Seks Komersil Anak
HRWG	: <i>Human Rights Working Group</i>
ICMC	: <i>International Catholic Migration Commission</i>
ICMW	: <i>Internastional Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families</i>
ILO	: <i>International Labour Organization</i>
JC	: <i>Joint Committee</i>
KBRI	: Kedutaan Besar Republik Indonesia
Kemenaker	: Kementerian Tenaga Kerja
Kemlu	: Kementerian Luar Negeri
KTKLN	: Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri
KTP	: Kartu Tanda Penduduk
MCN	: <i>Mandatory Consular Notification</i>
MOM	: <i>Ministry of Manpower.</i>
MoU	: <i>Memorandum of Understanding</i>
NGO	: <i>Organisation non Government</i>
PBB	: Perserikatan Bangsa - Bangsa
PHK	: Pemberhentian Hubungan Kerja
PJTKI	: Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia
PPTKIS	: Pelaksana Penempatan TKI Swasta
PRT	: Pekerja Rumah Tangga
PT PPO	: Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang

RPSW : Rumah Perlindungan Sosial Wanita  
TKI : Tenaga Kerja Indonesia  
UUD : Undang-Undang Dasar

**A. Latar Belakang**

---

Jumlah buruh migran Indonesia (BMI) yang bekerja di luar negeri Indonesia mencapai lebih dari 6-7 juta orang. Data dari Kemenakertrans tahun 2010 menyebutkan jumlah buruh migran Indonesia yang bekerja di Malaysia sebanyak 1.200.000 orang, di Singapura sebanyak 80.150 orang, di Brunei Darussalam sebesar 40.450 orang.<sup>3</sup> Para BMI tersebut bekerja di berbagai sektor jasa seperti pekerja rumah tangga, konstruksi bangunan, dan di sektor-sektor perkebunan. Hampir setiap hari para BMI mengalami berbagai macam tindakan kekerasan yang menjurus pada perlakuan-perlakuan kejam tidak manusiawi yang merendahkan martabat kemanusiaan buruh migran Indonesia. Umumnya perlakuan seperti ini dialami oleh para buruh migran perempuan yang berkerja disektor rumah tangga yang mencakup pada pelanggaran hak-hak sipil politik dan hak-hak ekonomi sosial dan budaya.

Pada prinsipnya, setiap warga negara mendapat perlindungan dan jaminan hukum dari negaranya. Demikian juga halnya bagi setiap warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri akan mendapatkan jaminan dan perlindungan hukum dari negara Indonesia. Dimana perwakilan RI berkewajiban memberikan pengayoman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri, sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional serta hukum dan kebiasaan internasional,<sup>4</sup> bahkan dalam hal warga negara Indonesia terancam bahaya, maka perwakilan RI berkewajiban memberikan perlindungan, membantu, dan menghimpun mereka di wilayah yang aman, serta mengusahakan untuk memulangkan mereka ke Indonesia atas biaya negara.

---

<sup>3</sup> Dikutip dari presentasi Muhammad Iqbal, Presiden Union Migrant (UNIMIG) Indonesia. Ketua Dept. Pekerja Migran DPP Aspek Indonesia, dalam acara 1<sup>st</sup> Civil Society Forum on ASEAN Mechanisms related to Migrant Workers April 9 - 11, 2011, Jakarta, Indonesia.

<sup>4</sup> Pasal 19 huruf (b) UU No. 37 tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri.

Oleh karena itu, penting melihat mekanisme-mekanisme penyelesaian hukum di negara-negara buruh migran Indonesia bekerja, sehingga jaminan-jaminan hukum nasional Indonesia sebagai disebutkan di atas bisa berjalan efektif, atau sebaliknya jaminan hukum nasional tersebut bisa diperkuat dengan mekanisme regional yang sedang berkembang saat ini, yaitu mekanisme regional yang di kenal dengan Badan HAM Asean / AICHR (*Asean Intergovernmental Commission on Human Rights*) atau mekanisme *Asean Committee on Migrant Workers* (ACMW) yang sedang di persiapkan sampai saat ini.

Selain melihat mekanisme penyelesaian kasus di negara BMI bekerja, penting pula melihat karakteristik/pola dan jenis-jenis kasus yang menimpa kepada buruh migran Indonesia, sehingga dengan demikian rekomendasi riset sederhana ini dapat menjadi pedoman dan bahan acuan bagi komisioner Indonesia di AICHR ketika mendorong pembentukan *standar setting* penyelesaian kasus-kasus buruh migran di tingkat ASEAN.

Laporan Penelitian ini menguraikan tentang situasi buruh migran Indonesia (BMI) di tiga negara ASEAN, yaitu di Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam, adalah salah satu kegiatan yang dilakukan oleh HRWG (*Human Rights Working Group*) dalam menyikapi masalah-masalah BMI di ASEAN agar nantinya memberikan gambaran alternatif solusi penyelesaian masalah BMI di ASEAN melalui mekanisme AICHR (*ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights*).

**B. Tujuan dan Signifikansi Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kemajuan atau kemunduran dalam upaya perlindungan buruh migran Indonesia di negara-negara tujuan dalam hal ini Malaysia, Singapura, dan Brunei Darussalam. Dilihat dari pemenuhan hak asasi buruh migran di 3 (tiga) negara ini tampak memprihatinkan. (*lihat tabel di bawah ini*)

**Tabel 1 : Permasalahan BMI di negara tujuan bekerja di ASEAN**

Negara	Jumlah Penempatan	Angka Kematian		Kegiatan migrasi yang tidak teratur (irregular migration)	
Malaysia	2.004.885 orang	513 orang <sup>5</sup>	2008	Deportasi : 194.463 orang	2003- 2010

<sup>5</sup> KBRI Malaysia, 2008.

Negara	Jumlah Penempatan	Angka Kematian		Kegiatan migrasi yang tidak teratur (irregular migration)	
				1018 orang <sup>6</sup>	2009
		40 orang	Jan-April 2010		
Singapura	363.425 orang	124 orang	1999-2005		
		30 orang	2006-2007		
		6 orang	Jan-Sept 2010		
Brunei Darussalam	62.595 orang	19 orang <sup>7</sup>	2009	3.822 orang	2002
				268 orang	2006

Sumber : diolah dari berbagai sumber

Keprihatinan ini terletak pada semakin banyaknya kasus dan permasalahan yang menimpa TKI di ketiga negara tersebut, meskipun secara yuridis ketiga negara ini mempunyai UU yang mengatur ketenagakerjaan, namun belum ada yang menandatangani konvensi internasional tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya.

Penelitian ini akan melihat pola dan jenis pelanggaran terhadap TKI dalam konteks perbandingan yang terkait dengan perubahan waktu yang diteliti (sejak 2007), apakah kebijakan yang diterapkan oleh negara-negara tujuan kerja telah sungguh-sungguh diarahkan untuk menyelesaikan masalah-masalah TKI. Jika kebijakan yang bersangkutan itu memang baik, maka harus dapat dibuktikan dalam dampak perubahan nyata pada kondisi para TKI, demikian pula sebaliknya. Hasil pengujian ini diharapkan dapat membantu penilaian, apakah komitmen dalam Deklarasi ASEAN tentang Perlindungan Buruh Migran telah dipatuhi dan diimplementasikan oleh masing-masing negara yang bersangkutan dalam melindungi dan mempromosikan hak-hak buruh migran secara umum dan TKI secara khusus. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dalam mendorong hal-hal baik (*best practices*) yang telah dilakukan dan mengidentifikasi kelemahan-kelemahan yang harus diperbaiki sebagai bahan untuk menyusun standar setting perlindungan TKI.

Berangkat dari fenomena buruh migran Indonesia yang termuat dalam penelitian ini, akan diketahui apakah pelanggaran hak-hak TKI telah

<sup>6</sup> Wahyu Susilo, *Pengkhianatan Terhadap Buruh Migran*, Kompas, 24 Mei 2010.

<sup>7</sup> <http://www.permaibrunei.org/2010/05/seminar-inventarisasi-masalah-ketenagakerjaan-sosialisai-uu-tenaga-kerja-brunei-2009/> (diakses 15 Juli 2010).

menjadi semakin meningkat dan lebih parah dari tahun ke tahun ataukah telah terjadi kemajuan pemenuhan hak buruh migran, sehingga rekomendasi yang dapat disampaikan kepada pihak-pihak yang bersangkutan lebih signifikan.

### **C. Pertanyaan Penelitian**

---

1. Bagaimana pola dan jenis pelanggaran yang dialami TKI dilihat dari sebelum dan setelah Indonesia menandatangani Deklarasi Asean untuk Perlindungan dan Promosi Hak-hak Buruh Migran (*ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*) tahun 2007?
2. Apa kebijakan negara penerima dalam menangani masalah TKI dilihat dari sebelum dan setelah Indonesia menandatangani deklarasi ASEAN Tentang *ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers* tahun 2007?
3. Pelanggaran-pelanggaran apa saja yang telah dilakukan oleh ketiga negara ASEAN berdasarkan prinsip Instrumen HAM internasional?
4. Apakah ada dampak perubahan dari mekanisme penyelesaian kasus TKI yang diterapkan oleh negara tujuan bekerja dilihat dari sebelum dan setelah Indonesia menandatangani *ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*?

### **D. Unit Analisa**

---

Penelitian ini akan berfokus pada 3 (tiga) negara penerima buruh migran Indonesia yaitu :

1. Malaysia
2. Singapura
3. Brunei Darussalam

### **E. Metode Pengumpulan Data**

---

Penelitian ini menggunakan beberapa cara untuk mendapatkan data, baik yang berbentuk kualitatif ataupun kuantitatif, di antaranya adalah:

1. Pengumpulan data tentang kasus-kasus dialami TKI dan mekanisme penyelesaian kasus yang dilakukan di negara tujuan bekerja (Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam), yang bersumber kliping media, laporan penelitian, data penanganan kasus yang dilakukan oleh organisasi non pemerintah (NGO).

2. Kebijakan migrasi kerja TKI dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif di tiga negara tujuan bekerja (Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam).
3. Konvensi dan deklarasi yang telah disepakati dan diratifikasi oleh tiga negara tujuan TKI (Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam)
4. Wawancara dengan *key person* di dalam pemerintah dan di luar pemerintah yang terkait dengan kasus dan penanganan penyelesaian kasus TKI.
5. FGD dengan pihak-pihak di luar pemerintah yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam penyelesaian penanganan kasus TKI.

## F. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini akan dijelaskan pada matrik di bawah ini :

No	Jenis Data	Sumber Data	Metode
1	Jumlah kasus pelanggaran hak sipil TKI selama 10 tahun (2000-2010)	1. BNP2TKI 2. Kemenaker RI 3. Kemlu RI 4. Negara tujuan bekerja 5. Organisasi non pemerintah/ serikat buruh migran di Indonesia	Desk Review Wawancara
2	Jumlah kasus pelanggaran hak ekososob TKI selama 10 tahun (2000-2010)	1. BNP2TKI 2. Kemenaker 3. Kemlu RI 4. Negara tujuan bekerja 5. NGO/serikat buruh migran di Indonesia	Desk Review Wawancara
3	Kebijakan dan peraturan negara tujuan TKI dalam menangani masalah migrasi kerja	1. Negara tujuan bekerja (Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam) 2. Agensi di negara tujuan 3. NGO/serikat buruh migran di negara tujuan	Desk Review Wawancara
4	Perjanjian internasional/ regional/bilateral/multilateral dalam mengatur dan mengurus TKI berdasarkan referensi: konvensi, deklarasi, <i>treaty</i> , MoU dll	1. Kemlu RI 2. Negara tujuan (Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam) 3. NGO/serikat buruh migran di Indonesia	Desk Review



No	Jenis Data	Sumber Data	Metode
5	Karakteristik negara (demografi singkat)	Negara tujuan bekerja (Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam)	<i>Desk Review</i>

## **G. Deskripsi Singkat Isi Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada kebijakan migrasi dan perlindungan buruh migran di Negara-negara Asia Tenggara, terutama Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam. Laporan penelitian ini terdiri dari beberapa pembahasan, di antaranya adalah:

Bab pertama, berisi tentang latar belakang, pertanyaan penelitian, unit analisa, metode pengumpulan data dan jenis dan sumbernya, serta deskripsi singkat tentang isi penelitian.

Bab kedua, berisi tentang gambaran umum buruh migran Indonesia, kantor-kantor buruh migran, sektor pekerjaan yang digeluti oleh buruh migran, permasalahan yang terjadi pada buruh migran, baik sebelum keberangkatan, masa penempatan atau pemulangan, serta kebijakan pemerintah Indonesia tentang perlindungan buruh migran.

Bab ketiga, dijelaskan tentang instrumen internasional perlindungan buruh migran dan instrumen perlindungan buruh migran di Asean.

Bab keempat, kelima dan keenam, dijelaskan tentang Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam, sebagai salah satu negara tujuan buruh migran. Dalam pembahasan ini, masing-masing dijelaskan tentang profil negara, sejarah migrasi, pola dan jenis pelanggaran yang terjadi, kebijakan negara terhadap penanganan dan perlindungan buruh migran, sebelum atau setelah tahun 2007, dan arah kebijakan atau perubahan kebijakan buruh migran di negara tujuan.

Bab ketujuh adalah penutup, yang berisi kesimpulan penelitian dan rekomendasi, yang terdiri dari tiga rekomendasi, yaitu kepada Negara Penerima buruh migran, pemerintah Indonesia dan AICHR.

**A. Pengantar**

Migrasi kerja dari Indonesia ke Malaysia sudah dimulai semenjak zaman pra dan semasa kolonialisme (tahun 1900-an hingga sekarang). Pada masa kolonialisme, para buruh di Indonesia dikirim oleh Pemerintah Hindia Belanda menjadi kuli kontrak di perkebunan Malaysia. Pemerintah Hindia Belanda menganggap, budaya dan agama yang sama antara buruh Jawa dengan warga Melayu akan memudahkan mereka untuk bekerja dan berasimilasi.

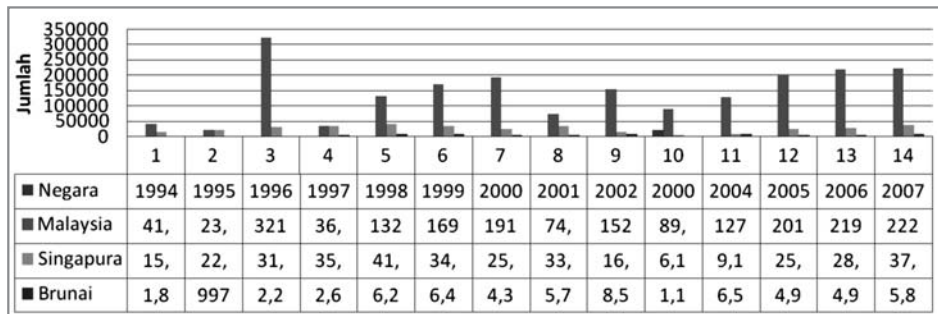
Fenomena krisis finansial pada tahun 1996 yang menimpa hampir seluruh negara di Asia menyebabkan keguncangan ekonomi besar-besaran. Indonesia menjadi satu dari dua negara (Thailand dan Korea Selatan) yang kondisi ekonominya paling buruk di antara negara-negara di Asia. Menurut hasil penelitian Smeru, dampak ekonomi yang terjadi di Indonesia salah satunya meningkatnya harga bahan pokok dan menurunnya daya beli masyarakat, karena masyarakat condong tidak mampu membeli bahan pokok. Akibatnya, masyarakat yang tinggal di perkotaan ataupun di pedesaan mengalami krisis pekerjaan dan ekonomi.<sup>8</sup> Masyarakatpun mulai mencari penghasilan yang lebih besar untuk mencukupi kebutuhan ekonomi yang semakin lama semakin mahal dengan cara bekerja di luar negeri. Oleh karenanya, pada tahun 1996 jumlah penempatan BMI ke luar negeri lebih tinggi dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. (*lihat tabel 1*)

Kondisi sekarang dengan semakin sulitnya lapangan pekerjaan di desa dan tingkat kemiskinan yang tinggi menyebabkan jumlah penempatan BMI keluar negeripun meningkat. Menurut catatan BNP2TKI, jumlah penempatan ketika tahun 2007 sebanyak 270.099 orang. Tahun 2008 hanya dalam waktu empat bulan (Januari - April) jumlah warga Indonesia keluar negeri meningkat menjadi 393.208.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Sudarno Sumarto, dkk, Makalah hasil penelitian, "Hasil dari Survey Nasional Kecamatan" <http://www.smeru.or.id/report/workpaper/crisimpactkecurv/kecur2.pdf>

<sup>9</sup> BNP2TKI, Jan-April 2008. Realisasi penempatan TKI –LN TA 2008.

**Chart 1**  
**Penempatan TKI di negara ASEAN**



## **B. Buruh Migran Indonesia**

### **1. Kantong buruh migran**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan petugas Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia, ada sekitar 29% kabupaten/kota yang menjadi kantong TKI di Indonesia. Beberapa kabupaten/kota tersebut, di antaranya adalah Banyumas, Cilacap (Jawa Tengah), Indramayu, Cianjur (Jawa Barat), Jember, Tulungagung (Jawa Timur), Lampung, Flores Timur (Nusa Tenggara Timur), dan Lombok (Nusa Tenggara Barat).

### **2. Rute utama bekerja di luar negeri**

Kajian *International Catholic Migration Commission (ICMC)* menunjukkan tidak ada perbedaan rute keberangkatan antara buruh migran berdokumen dengan buruh migran tidak berdokumen. Mereka biasanya menggunakan dua jalur, yaitu jalur udara dan jalur laut. Untuk jalur udara rata-rata diberangkatkan melalui Bandara Soekarno-Hatta, Jakarta, sedangkan jalur laut biasanya menggunakan dua koridor, yaitu Koridor Timur dan Barat. Pemberangkatan ke Koridor Timur (Malaysia dan Brunei Darussalam) berada di Nunukan, sedangkan pemberangkatan ke Koridor Barat (Malaysia-Singapura) berada di Batam dan Entikong.<sup>10</sup>

Pemberangkatan BMI ke luar negeri melalui provinsi yang telah disebutkan di atas tidak terlepas dari keberadaan Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS). Hasil penelitian Institute Ecosoc

<sup>10</sup> ICMC, 2006. Ketika Mereka Dijual. International Catholic Migration Commission.

tahun 2008 menyebutkan, DKI Jakarta berada pada tempat tertinggi untuk penempatan BMI (59,72 persen), disusul oleh Jawa Timur (13,23 persen) dan Jawa Barat (10,62 persen).<sup>11</sup> Tinggi arus migrasi dari Jakarta ini tidak luput dari banyaknya PPTKIS di Jakarta dan merupakan sentralisasi perizinan penempatan BMI. Semua kantor yang berhubungan dengan dokumen keberangkatan BMI seperti paspor, visa, dan KTKLN, berada di Jakarta.

### **3. Sektor pekerjaan**

Buruh migran Indonesia yang bekerja di luar negeri bekerja di dua sektor, yaitu sektor domestik dan sektor non-domestik. Sektor non-domestik meliputi pekerjaan konstruksi, industri/pabrik, perkebunan dan jasa, sedangkan sektor domestik adalah pekerja rumah tangga (PRT). Kedua sektor memiliki kerentanan yang sama, namun yang paling rentan adalah buruh migran yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga (PRT), karena tertutupnya ruang pekerjaan dari akses luar dan sulitnya melakukan pemantauan.

### **4. Permasalahan Buruh Migran Indonesia**

#### **a. Permasalahan sebelum berangkat**

Ada empat masalah yang sering dialami calon buruh migran sebelum berangkat, yakni:

- 1) Perekrutan tidak sah yang berwujud mulai dari pemberian informasi yang tidak jelas, tidak benar dan tidak lengkap kepada Calon/TKI dan masyarakat, pemalsuan dokumen jati diri Calon TKI, pemungutan uang, dan mengajak dengan paksaan.<sup>12</sup>
- 2) Permasalahan dalam proses pendidikan dan pelatihan selama di penampungan, mulai dari materi, metode, tidak mendapatkan pendidikan/pelatihan sama sekali, pendidikan dengan kekerasan, minim informasi mengenai hak dan kondisi negara tujuan, langsung dipekerjakan selama proses training, dan tidak ada pembekalan akhir dan uji kompetensi— yang merupakan prasyarat dari UU No. 39/2004.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Tabel ini disusun dengan cara menghitung jumlah alamat-alamat kantor pusat dari PPTKIS terakreditasi yang tersebar di berbagai provinsi di Indonesia. *Lihat* atau *klik* link internet menuju ke daftar bertajuk 'Daftar Nama PPTKIS per November 2007' ditayangkan pada website resmi BNP2TKI.

<sup>12</sup> The Institute for Ecosoc Rights, 2007. Menangani Perbudakan Modern dari Desa, The Institute for Ecosoc Rights.

<sup>13</sup> Ibid.

- 3) Kekerasan fisik, psikologis dan seksual oleh sponsor/calo.<sup>14</sup>
- 4) Kekerasan fisik, psikologi dan seksual di penampungan oleh PJTKI.<sup>15</sup>

#### **b. Permasalahan di Negara tujuan**

Hasil survey yang dilakukan oleh BNP2TKI pada bulan Mei 2008 di terminal Selapajang Tangerang ada tujuh permasalahan buruh migran yang menyebabkan kepulangan buruh migran ke tanah air, yakni :

- 1) PHK sepihak;
- 2) Sakit akibat kecelakaan kerja;
- 3) Penganiayaan;
- 4) Komunikasi tidak lancar;
- 5) Dokumen tidak lengkap;
- 6) Pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian kerja; dan,
- 7) Sakit bawaan.

### **C. Kebijakan Pemerintah Indonesia dan Permasalahan Buruh Migran**

Ada lima kebijakan besar Pemerintah Indonesia dalam mengatur proses migrasi kerja, yaitu :

1. UU No. 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dengan segala peraturan turunannya, mulai dari Peraturan Menteri, Keputusan Menteri dan Keputusan Direktur Jenderal.
2. Inpres No. 6/2006 tentang Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
3. PP No.81/2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
4. UU No. 21/2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang dan terakhir, Permenlu 4/2008 tentang *citizen service*.
5. Peraturan utama berikut peraturan pendukungnya (Kepmen, Permen dan SK) merupakan peraturan yang digunakan untuk melindungi buruh migran Indonesia. Namun sayangnya tidak semua kebijakan

---

<sup>14</sup> Solidaritas Perempuan, 2010. Menguak Pelanggaran Hak Asasi Buruh Migran Indonesia: Catatan Penanganan Kasus BMP-PRT Solidaritas Perempuan 2005-2009, Solidaritas Perempuan.

<sup>15</sup> Ibid

diatas berpihak kepada buruh migran. Berikut pandangan berbagai kalangan baik pemerintah maupun masyarakat sipil mengenai kelemahan lima kebijakan di atas.

**Tabel 2 : Pandangan masyarakat terhadap kebijakan migrasi kerja**

Kebijakan	Pandangan masyarakat
UU No. 39/2004 tentang PPTKILN.	Arah UU ini lebih mengatur penempatan dari pada perlindungan tenaga kerja Indonesia.
UU No. 21/2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang.	Tidak mampu mengatasi persoalan perdagangan manusia karena kebijakan pendukung lainnya yang ada justru banyak “ <i>pasal karet</i> ” sehingga menjadi celah untuk keluar dari hukuman.
PP No. 81/2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI).	Memunculkan perselisihan antara BNP2TKI dan Kemenakertrans karena dualisme pekerjaan yang diatur dalam PP tersebut. Tahun 2010, dengan adanya Permenakertrans No.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang sudah ditandatangani Kemenakertrans diharapkan konflik dualisme dua instansi pemerintah ini berakhir karena sudah ada pembagian tugasnya yakni BNP2TKI bertugas sebagai operator, sedangkan Kemenakertrans bertugas sebagai regulator.
Inpres No. 6/2006 tentang Kebijakan reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan TKI.	Kebijakan dan kemajuan inpres ini hanya mengarah pada ‘perbaikan administrasi dan perbaikan efisiensi kerja birokrasi untuk pengerahan atau penempatan tenaga kerja dan bukan untuk menyempurnakan sistem perlindungan hak asasi buruh migran’ <sup>16</sup>
Permenlu No. 4/2008 tentang Pelayanan warga pada Perwakilan RI.	Hanya mengatur mekanisme di dalam Kemenlu dan hubungan dengan kantor perwakilan Indonesia di luar negeri untuk melaksanakan <i>citizen service</i>

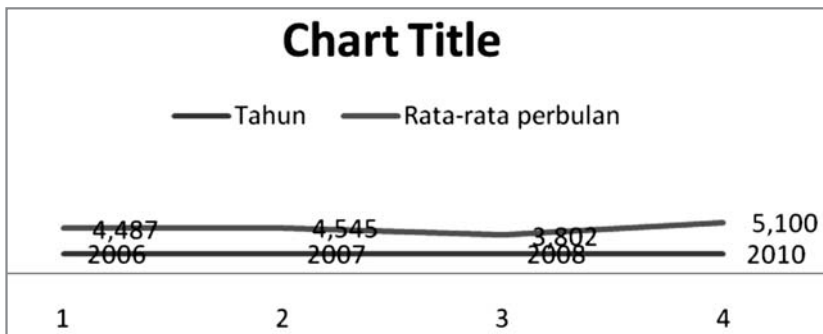
Sumber : diolah dari berbagai sumber

Beberapa instrumen hukum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Indonesia ini tidak berbanding lurus dengan perlindungan TKI, baik di dalam negeri atau di luar negeri. Pada sisi lain, jumlah buruh migran dari Indonesia yang dikirim ke negara-negara tujuan juga semakin meningkat dari tahun ke tahun seiring dengan perkembangan ekonomi.

<sup>16</sup> Hasil pemantauan Komnas Perempuan, GPPBM, HRWG, SBMI, Kopbumi, LBH Jakarta, SP “Reformasi Dibelenggu Birokrasi ; *Catatan Hasil Pemantauan Inpres No. 6/2006*”, hal 41, Des 2006. <http://www.komnasperempuan.or.id/wp-content/uploads/2010/08/Reformasi-dibelenggu-birokrasi.pdf>

Implikasinya, permasalahan dan kasus yang menimpa Tenaga Kerja Indonesia semakin meningkat dari tahun ke tahun. Menurut data BNP2TKI tahun 2006, jumlah buruh migran yang mengalami masalah sebanyak 53.843 orang. Tahun 2007 jumlah kasus meningkat menjadi 1.3 persen (54.537 orang) dan tahun 2010 tepatnya periode 1 Juni – 1 Juli 2010 jumlah kasus TKI sebanyak 6.066 orang. Artinya, jika dihitung rata-rata perbulan, terjadi kenaikan sebesar 26 persen jumlah buruh migran yang mengalami masalah dari tahun 2006 ke Juli 2010.<sup>17</sup>

**Chart 2**  
**Trend kasus buruh migran rata-rata perbulan**



Sumber : BNP2TKI

Salah satu permasalahan yang mendasar tingginya kasus yang menimpa BMI ini adalah ketiadaan kerangka hukum di dalam negeri (Indonesia). Sebagaimana kajian LBH Jakarta dan Pusat Study Wanita Universitas Indonesia, bahwa kebijakan yang ada tidak dibuat untuk melindungi para BMI, tetapi justru untuk kepentingan bisnis atau komersil. Hal ini dapat dilihat dari substansi UU No. 39/2004 yang dominan mengatur mengenai penempatan BMI di luar negeri dan sedikit sekali mengatur perlindungan apalagi pemulihan hak BMI.

Beberapa kelemahan UU No. 39/2004 adalah: *Pertama*, UU 39/2004 tidak layak disebut sebagai UU, karena dari aspek substansi, UU ini tidak memiliki naskah akademik. Demikian menurut pendapat ahli hukum pada sidang di Mahkamah Konstitusi tanggal 21 Februari 2006. UU ini secara nyata hanya menyalin Pasal-pasal Kepmenakertrans No. 104/2002.

<sup>17</sup> Data diolah dari dokumen “*paparan publik capaian kinerja tahun 2008*” dan survey TKI bermasalah di GPK-Selapajang (BNP2TKI)

*Kedua*, yurisdiksi UU 39/2004 harusnya tidak hanya di dalam negeri, tapi juga di luar negeri dengan dimensi internasional dan hubungan kerjasama bilateral dengan negara lain, karena terlihat dari judul UU tersebut yang mengatakan secara eksplisit “*di luar negeri*”. Namun, kata-kata di depan UU 39/2004 hanya “tempelan” belaka, karena tidak dibarengi dengan peraturan lain yang menguatkan bahwa UU tersebut dapat menjangkau hingga keluar negeri. Di bagian Konsiderans tidak disebutkan mengenai UU Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, UU Nomor 24 tentang Perjanjian Internasional, Konvensi Wina 1963 tentang Hubungan Konsuler dan instrumen hukum internasional lainnya yang terkait dengan perlindungan pekerja migran dan HAM. Implikasinya, tidak ada landasan hukum berperspektif perlindungan buruh migran yang dapat dijadikan dasar hukum bila Pemerintah Indonesia hendak bernegosiasi dengan pihak lain, seperti melalui mekanisme MoU dalam memberikan perlindungan hak asasi BMI, di samping hal ini tentunya memperlemah posisi tawar Indonesia dengan negara penerima BMI.

Dalam pada itu, kualitas MoU pun menjadi terlalu lunak dan tidak berperspektif perlindungan. Contohnya adalah MoU Indonesia dengan Kuwait dan Yordania yang hanya mengatur mengenai mekanisme tata niaga dan administrasi pengiriman BMI. Judul MoU telah menunjukkan substansinya, yaitu “*MoU on placement of Manpower*”, padahal secara ekonomi negara tujuan yang justru diuntungkan dengan keberadaan buruh migran. Lebih-lebih lagi, selain hanya mengatur mengenai mekanisme tata niaga, MoU dengan Jordania juga belum dapat diimplementasikan, karena masih memerlukan Juklak (Petunjuk Pelaksana) untuk mengatur pasal demi pasal yang ada di MoU tersebut. Hingga saat ini, belum ada kesepakatan antara kedua belah pihak mengenai perkembangan Juklak tersebut.

Keadaan yang telah disebutkan di atas juga diperparah dengan tidak ada upaya mereformasi/mendekonstruksi pemahaman tentang pekerja rumah tangga. Para pengambil kebijakan menganggap pekerja rumah tangga sebagai pekerjaan domestik yang kedudukannya tidak dapat setara dengan pekerja di sektor formal. Pemerintah Indonesia juga enggan meratifikasi konvensi ILO mengenai PRT, sehingga perlindungan hukum tidak ada dan hak-hak asasi PRT sulit terpenuhi, seperti gaji, kesejahteraan, atau pengakuan.

Selain melakukan pembenahan struktural, sementara kalangan mengajukan usul yang sifatnya darurat dan berjangka pendek untuk melindungi BMI,



yakni dengan menguatkan peranan pejabat konsuler di perwakilan RI. Meskipun berjangka pendek, peningkatan kapasitas para pejabat konsuler dan atase tenaga kerja sebagai salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi permasalahan BMI, karena pada dasarnya merekalah yang berada di garis depan ketika bernegosiasi dengan pengguna jasa, agency dan negara tujuan bila BMI mengalami masalah. Namun hal ini juga belum mampu menjawab harapan masyarakat, terutama buruh migran Indonesia, karena pada praktiknya Pemerintah masih memandang BMI sebelah mata dan penanganan BMI masih bersifat reaksional ketika kasus BMI diangkat media massa.

**A. Instrumen Perlindungan Buruh Migran di Level Internasional**

Berbagai macam literatur menunjukkan, bahwa perlindungan kepada seluruh buruh migran sudah banyak diupayakan. Pada bab ini akan diulas mengenai standar-standar perlindungan baik di tingkat internasional dan regional yang dapat diterapkan untuk melindungi buruh migran yang di dalamnya adalah buruh migran Indonesia.

**1. Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB)**

PBB didirikan pada tahun 1945 setelah perang dunia ke-2. Latar belakang dibentuknya PBB untuk membentuk standar perlakuan terhadap manusia yang tertuang dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (UDHR). Isi UDHR mengenai hak asasi manusia yang menjadi inspirasi dalam pembentukan setiap konvensi, di antaranya adalah: 1) hak atas kesetaraan, kebebasan dari diskriminasi; 2) hak untuk kehidupan, kebebasan dan rasa aman, kebebasan dari perbudakan, penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat; 3) pengakuan sebagai manusia pribadi di depan hukum; 4) hak atas peradilan yang adil dan proses peradilan yang terbuka oleh pengadilan yang independen dan tidak memihak; 5) kebebasan berekspresi dan berpartisipasi dalam kegiatan politik.

Konvensi yang terkait dengan buruh migran adalah Konvensi Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Keluarga tahun 1990. Beberapa kemajuan dari konvensi ini dibandingkan dengan konvensi ILO, adalah:

- a. Definisi buruh migran. Dalam konvensi tahun 1990 disebutkan buruh migran adalah *“individu yang akan, sedang atau sudah terlibat dalam kegiatan yang akan menimbulkan penghasilan di luar negari yang bukan kewarganegaraannya.”*
- b. Subjek yang dilindungi. Subjek yang dilindungi dalam konvensi ini tidak hanya bagi buruh migran yang bekerja tapi juga anggota keluarganya. Definisi anggota keluarga adalah orang yang menikah dengan buruh migran, anak yang dilahirkan atau anggota

keluarga/orang lain yang bergantung pada si buruh migran dan diakui sebagai anggota keluarga.

- c. Hak-hak yang diperoleh oleh buruh migran lebih detail, seperti: hak atas kehidupan, hak untuk tidak menjadi korban penyiksaan atau bentuk tindakan hukuman yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan, hak bebas dari perbudakan, bebas dari bentuk intervensi sewenang-wenang, hak kebebasan atau keselamatan individu, hak mendapatkan proses hukum yang sesuai dengan UU, dll.

Konvensi untuk menekan perdagangan manusia serta eksploitasi terhadap kegiatan pelacuran lainnya, tahun 1949. Konvensi ini mengatur mengenai: *pertama*, tindakan apa saja yang mengarah pada kegiatan perdagangan manusia seperti membeli, membujuk atau mengarahkan seseorang dengan tujuan prostitusi dan tanpa persetujuan yang bersangkutan. Tindakan lain seperti menyimpan, mengatur, mendanai atau terlibat dalam pendanaan rumah bordil untuk tujuan pelacuran juga dikenai sanksi.

*Kedua*, konvensi ini mendorong adanya pertukaran informasi antar negara pihak mengenai proses pidana, penangkapan, peradilan atau tindakan cekat terhadap orang yang melakukan tindak perdagangan manusia.

*Ketiga*, mendorong negara pihak untuk mengawasi badan-badan tenaga kerja dalam proses rekrutmen khususnya rekrutmen kepada perempuan dan anak. Pengawasan ini dilakukan untuk mencegah terjadinya tindak perdagangan manusia.

## **2. Internasional Labor Organisation**

International Labor Organization (ILO) juga mengembangkan standar perlindungan kepada buruh migran dalam bentuk konvensi.

Semua konvensi yang dihasilkan oleh ILO mengandung prinsip-prinsip umum berdasar pada deklarasi Philadelphia tahun 1944, yang menekankan beberapa aspek, di antaranya adalah:

- a. Pekerja bukan komoditas,
- b. Kebebasan berekspresi dan berserikat merupakan hal yang penting bagi kemajuan yang berkelanjutan,
- c. Kemiskinan dimana-mana merupakan bahaya untuk kemakmuran dimana-mana,

- d. Semua manusia, tanpa memandang ras, kepercayaan, atau jenis kelamin memiliki hak untuk memperoleh kesejahteraan material dan pembangunan spritual mereka dalam kondisi kebebasan dan martabat, keamanan ekonomi dan kesempatan yang setara.<sup>18</sup>

Terdapat tiga konvensi ILO yang langsung terkait dengan perlindungan bagi buruh migran terutama korban trafficking dan kerja paksa, yaitu: *pertama*, Konvensi migrasi No. 97 untuk pekerjaan (revisi) tahun 1949. Tujuan konvensi ini adalah untuk mengatur kondisi terjadi migrasi perburuhan dan memberikan perlindungan khusus kepada BMI yang telah diterima oleh negara tujuan secara permanen (berdokumen) yang bekerja disektor rentan dalam jangka waktu tidak lebih dari lima tahun. Konvensi ini tidak berlaku pada pekerjaan: 1) pelaut; 2) pekerja di garis perbatasan; 3) anggota profesi liberal atau artis yang masuk dalam jangka waktu pendek; dan 4) mempekerjakan diri sendiri.

*Kedua*, konvensi pekerja migran (ketentuan-ketentuan tambahan), tahun 1975 No. 143. Konvensi ini bertujuan untuk melindungi para buruh migran baik yang berdokumen maupun yang tidak mempunyai dokumen resmi. Beberapa hal dalam konvensi ini mengatur mengenai kesetaraan kesempatan dalam akses terhadap pekerjaan dan perlakuan yang sama tanpa melihat jenis kelamin, hak serikat pekerja, hak budaya dan kebebasan individual maupun kelompok dan menyediakan langkah perlindungan khusus bagi buruh migran yang kehilangan pekerjaan. Sayangnya konvensi ini tidak memberikan ruang bagi lima jenis pekerjaan, yakni: 1) pelaut, 2) pekerja di garis perbatasan, 3) anggota profesi liberal atau artis yang masuk dalam jangka waktu pendek dan 4) mempekerjakan diri sendiri, 5) peserta latihan, dan 6) pegawai yang ditugaskan untuk tugas khusus dalam hal kesetaraan dalam peluang dan perlakuan.

*Ketiga*, Konvensi agen ketenagakerjaan swasta, tahun 1997 No. 881. Konvensi ini menawarkan panduan untuk merancang sebuah kerangka hukum untuk menyelesaikan permasalahan perekrutan tidak sah dan trafficking pada manusia terutama perempuan dan anak.

Beberapa hal yang diatur dalam konvensi ini adalah: 1) memastikan agen ketenagakerjaan tidak memperlakukan buruh migran secara diskriminatif yang tercakup dalam hukum dan praktek ditingkat nasional; 2) memastikan tidak ada pungutan untuk hal-hal yang diatur diluar dari konvensi ini yang dilakukan oleh agen ketenagakerjaan baik secara

<sup>18</sup> ILO, Mei 2007. Hak-Hak Pekerja Migran: Buku Pedoman, ILO.

langsung maupun tidak langsung; 3) negara yang meratifikasi konvensi ini harus memberikan perlindungan ketenagakerjaan yang memadai seperti membuat hukum atau regulasi yang mempunyai sanksi tegas untuk menghukum pelaku ketenagakerjaan swasta yang berbuat kejahatan.

Hanya saja, cukup disayangkan ketiga konvensi ini tidak diratifikasi oleh Indonesia sebagai negara pengirim dan oleh negara tujuan bekerja di ASEAN (Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam), sehingga tidak ada payung hukum perlindungan kepada BMI.

## **B. Instrumen Perlindungan Buruh Migran di Level Asean**

Di tingkat ASEAN, telah terbentuk suatu deklarasi perlindungan dan promosi terhadap hak buruh migran yang disebut *ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*. Deklarasi ini diadopsi pada ASEAN Summit ke-12 di Cebu, Filipina, pada 13 Januari 2007. Latar belakang dibentuknya Deklarasi Perlindungan dan Promosi/Peningkatan Hak-hak Buruh Migran di ASEAN ini berdasarkan *Vientiane Action Plan, 2004-2010* yang dalam salah satu rencana aksinya adalah membuat deklarasi untuk perlindungan kepada buruh migran di ASEAN.<sup>19</sup>

Prinsip-prinsip general yang telah disepakati oleh semua negara anggota ASEAN ada empat bagian yakni:

1. Mempromosikan, pemenuhan martabat kepada buruh migran dan menciptakan iklim yang kondusif sehingga buruh migran merdeka, setara dan aman berdasarkan hukum dan kebijakan dari negara anggota ASEAN;
2. Untuk alasan kemanusiaan, kedua negara wajib bekerjasama untuk menyelesaikan kasus buruh migran meskipun bukan kesalahan buruh migran itu sendiri yang mengakibatkannya menjadi menjadi buruh migran yang tidak berdokumen;
3. Negara pengirim dan penerima wajib bertanggungjawab terhadap pemenuhan hak dasar dan pemenuhan martabat buruh migran meskipun hukum di kedua negara tersebut tidak memberikan jaminan perlindungan;
4. Isi dari deklarasi ini tidak bisa diinterpretasikan untuk membuat kebijakan kepada buruh migran yang tidak berdokumen namun lebih

---

<sup>19</sup> Lihat program area bagian 1. 1. 4. 6 *Vientiane action plan*.

kepada semua hak buruh migran baik yang berdokumen maupun yang tidak harus dilindungi.

Dalam deklarasi ini juga diatur mengenai kewajiban negara penerima dan negara pengirim serta komitmen dari kedua negara tersebut. Salah satu komitmen yang disepakati adalah membentuk komite untuk menjalankan deklarasi ini. Komite ini dinamakan “*ASEAN Committee on the Implementation of the Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers (ACMW)*”. Ada empat tugas yang diemban oleh komite ASEAN ini yakni:

1. Membuat mekanisme perlindungan dan promosi terhadap hak buruh migran untuk melawan eksploitasi dan perlakuan yang tidak sewenang-wenang;
2. Memperkuat perlindungan dan promosi terhadap hak buruh migran dengan cara meningkatkan penataan migrasi kerja di negara anggota ASEAN;
3. Kerjasama regional untuk melawan tindak perdagangan manusia di ASEAN;
4. Mengembangkan suatu instrumen perlindungan dan promosi terhadap hak buruh migran di ASEAN.

Perkembangan perlindungan di tingkat ASEAN saat ini terhenti pada pembentukan instrumen perlindungan buruh migran oleh Tim Drafting yang terdiri dari 4 (empat) negara yaitu dua negara pengirim buruh migran, diwakili oleh Indonesia dan Filipina dan dua negara tempat tujuan bekerja buruh migran, diwakili oleh Malaysia dan Thailand. Hingga saat ini, belum ada kemajuan dalam penyusunan instrumen perlindungan buruh migran di ASEAN, karena diantara Tim Drafting belum sepakat pada tiga masalah, yakni ruang lingkup subjek yang dilindungi, prinsip-prinsip dasar, dan jenis dari instrumen tersebut.

Tahun 2007 atas usulan di Pertemuan Tingkat Menteri ke-40, akan dibentuk sebuah badan HAM (*human rights body*) di Asean. Pembentukan sebuah badan HAM ini dapat menjadi sebuah peluang untuk meningkatkan perlindungan terhadap hak-hak buruh migran di Asean.

Rencana pembentukan *human rights body* ini kemudian diejawantahkan dalam pembentukan *ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights (AICHR)* atau Komisi HAM Antar - Pemerintah ASEAN. AICHR berdiri pada tanggal 23 Oktober 2009, yang sekaligus diinagurasikan pada saat KTT ASEAN ke-14 di Hua Hin, Thailand. Pendirian AICHR ini

merupakan salah satu implementasi dari ASEAN Charter yang telah disepakati oleh kesepuluh negara anggota ASEAN.

Perkembangan yang dilakukan oleh AICHR hingga saat ini adalah menyelenggarakan beberapa pertemuan, yang dilaksanakan di ASEAN Secretariat, di Jakarta, Indonesia, dan di Vietnam. Dalam pertemuan-pertemuan tersebut, AICHR telah membahas beberapa agenda yang intinya adalah penerapan dari 14 mandat AICHR yang tertuang dalam Rencana Kerja AICHR. Agenda yang didiskusikan dalam pertemuan-pertemuan AICHR di antaranya: Rencana Kerja 5 tahun, Program Prioritas 2010 dan 2011, maupun kegiatan AICHR seperti workshop, kajian studi tematik, serta mendiskusikan undangan-undangan dari organisasi internasional yang ingin bekerjasama dengan AICHR sebagai sebuah institusi baru.

Perlindungan buruh migran juga menjadi fokus perhatian penting dalam konteks ASEAN, baik dalam Asean Charter, Asean Blueprints, ataupun secara khusus dalam Deklarasi Perlindungan dan Peningkatan Hak-hak Buruh Migran Asean. Sebagai salah satu negara yang aktif di ASEAN, Indonesia harus memperhatikan khusus terhadap perlindungan buruh migran. Apalagi, pada tahun 2011 Indonesia mendapatkan mandat untuk menjadi Ketua ASEAN dan Perwakilan Indonesia untuk AICHR juga menjadi Ketua AICHR. Tentu hal ini menjadi suatu peluang besar bagi Indonesia untuk memperbaiki standar perlindungan pekerja migran melalui ratifikasi Konvensi dan sistem hukumnya. Di samping itu, kesempatan ini juga seiring dengan perencanaan program AICHR tahun 2011 yang memfokuskan pada perlindungan buruh migran, sehingga Indonesia dapat secara lebih aktif mendorong lahirnya kerangka perlindungan buruh migran di kawasan ASEAN sesuai dengan prinsip-prinsip Konvensi Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya.

## A. Gambaran Umum

---

### 1. Profil Negara Malaysia

Negara Malaysia terdiri dari tigabelas negara bagian dan memiliki luas 329.847 km persegi. Ibukota berada di Kuala Lumpur dan Putrajaya sebagai pusat pemerintahan persekutuan. Sistem pemerintahan di Malaysia menganut sistem politik demokratis, dikepalai oleh Yang Dipertuan Agung atau Raja Malaysia. Raja Malaysia dipilih dari dan oleh sembilan sultan negeri-negeri Malaya dan menjabat selama lima tahun secara bergilir. Kekuasaan eksekutif berada di tangan Perdana Menteri yang telah mendapat persetujuan dari Yang Dipertuan Agung dan mendapat dukungan mayoritas di Parlemen.

Pemerintah negara bagian dipimpin oleh Menteri Besar atau Ketua Menteri di negeri-negeri Malaya. Menteri Besar yang ada di tiap-tiap negara bagian dan bertugas memelihara monarki lokal ini harus berasal dari suku Melayu Muslim. Identitas suku dan agama “mayoritas” sangat penting di Malaysia untuk memperjuangkan isu dan hak demi tercapainya perubahan.

Dilihat dari segi ekonomi, pendapatan per kapita Malaysia sebesar USD 14.275 dan digolongkan sebagai negara industri maju. Malaysia tidak hanya kaya dengan sumber daya manusia, tapi juga sumber daya alam, seperti pertanian, kehutanan dan pertambangan. Komoditas unggulan di sektor pertanian adalah karet, minyak sawit, damar dan kayu gelondongan.

Di sektor kehutanan, usaha penggelondongan merupakan salah satu kontribusi utama semenjak abad ke 19. Setelah terjadi masalah lingkungan di Malaysia, pemerintah memberikan perhatian yang cukup besar untuk melindungi lingkungan dengan cara mengotrol laju penebangan pohon. Dampaknya, sekitar 59% daratan di Malaysia masih berupa hutan.



Di sektor pertambangan, minyak bumi dan timah adalah sumber daya mineral utama yang menjadi penyokong utama perekonomian Malaysia. Tahun 2007, Petronas mengatakan bahwa cadangan minyak dan gas di Malaysia berkisar 20,18 milyar barel. Artinya, pemerintah Malaysia masih mampu menghasilkan minyak hingga 18 tahun dan gas hingga 35 tahun.

Dari sektor ketenagakerjaan, pertumbuhan ekonomi dan industrialisasi di Malaysia semakin pesat sekitar 10 hingga 20 persen. Pesatnya pertumbuhan ekonomi tidak dibarengi dengan ketersediaan tenaga kerja lokal yang mencukupi kebutuhan tersebut, sehingga menyebabkan beberapa sektor industri kekurangan tenaga kerja.

**Tabel 3 : Perbandingan kondisi ekonomi Indonesia dan Malaysia**

<b>Indikator Kunci</b>	<b>Indonesia</b>	<b>Malaysia</b>
Jumlah penduduk (juta) (tahun 2004)	216,0	25,6
Jumlah penduduk usia kerja (juta) (tahun 1997)	113,0	13,0
Jumlah pengangguran (juta) (tahun 2003)	9,5	0,3
Tingkat pengangguran (%)	9,5	3,6
GDP per kapita (USD) (tahun 2000)	728	3881
Indeks kemiskinan (1 USD/hari) (tahun 2003)	6,5	0,2
Indeks kemiskinan (2 USD/hari)	50,5	9,0

Sumber : Key Indicators 2005 menurut ADB dalam The Institute for Ecosoc Rights, Jan 2010

Dilihat dari jumlah penduduk, penduduk Malaysia tahun 2008 berjumlah sekitar 27 juta yang tersebar di Malaysia Barat (63 persen) dan di Malaysia Timur (37 persen). Penduduk Malaysia juga terdiri dari berbagai kelompok suku, dengan suku Melayu sebagai ras terbesar (61 persen), diikuti dengan etnis Cina (26 persen) dan etnis India (7 persen). Sisanya merupakan orang *Khmer* dan Vietnam yang menetap di Malaysia sebagai pengungsi perang Vietnam.

Sejarah mencatat pada tahun 1969 pernah terjadi kerusuhan rasial antara Melayu dan Cina. Menurut majalah *Time*,<sup>20</sup> kerusuhan rasial ini disebabkan kesalnya petani Melayu kepada pembisnis Cina yang tidak mau memberikan pinjaman dan menyediakan alat transportasi untuk mengirimkan hasil produksi dari petani Melayu. Akibat kekerasan rasial ini, sekitar 196 orang meninggal, 149 terluka, 90 persen warga Cina tidak mempunyai rumah karena dibakar dan masih banyak lagi kerugian materil akibat kerusuhan rasial tersebut.

<sup>21</sup> Rioting in Malaysia 1969 (diakses tanggal 24 Agustus 2010)

Kondisi sekarang, permasalahan etnis masih berlangsung, namun tidak menyebabkan terjadinya pertumpahan darah. Politik rasial di Malaysia telah memunculkan adanya migrasi ilegal di Malaysia. Laporan mendetailnya akan dijelaskan pada tulisan di bawah ini.

Pemerintah Malaysia juga dikenal sebagai salah satu dari sepuluh negara yang mempunyai tempat terburuk bagi pengungsi, karena adanya praktik diskriminasi negara kepada pengungsi. Menurut *World Refugee Survey 2008*, yang diterbitkan oleh Komisi Pengungsi dan Imigran Amerika Serikat, Malaysia menampung pengungsi dan pencari suaka mendekati angka 155.700. Dari jumlah ini, hampir 70.500 pengungsi dan pencari suaka berasal dari Filipina, 69.700 dari Myanmar, dan 21.800 dari Indonesia.

## **2. Sejarah Terbukanya Migrasi Kerja di Malaysia**

Sejarah migrasi kerja di Malaysia dimulai pada tahun 1970 di mana Malaysia membuat nota kesepahaman tentang penempatan tenaga kerja di Malaysia dengan beberapa negara pengirim buruh migran khusus untuk buruh migran yang bekerja di konstruksi, perkebunan dan pekerja rumah tangga (PRT). Negara yang diajak kerjasama adalah Bangladesh, Indonesia dan Filipina. MoU ini dibuat karena pesatnya perekonomian di Malaysia, sehingga Malaysia harus mencari tenaga kerja di luar tenaga kerja lokal mereka. Pertengahan tahun 1980-an, pemerintah Malaysia membuat MoU dengan Thailand dalam hal migrasi tenaga kerja.

Dalam konteks Indonesia, sejarah migrasi kerja ke Malaysia sudah dimulai ketika zaman penjajahan. Warga Indonesia banyak dipekerjakan di perkebunan Malaysia untuk tujuan kolonialisme. Warga Indonesia dianggap mampu beradaptasi di Malaysia, karena mempunyai budaya dan bahasa yang tidak jauh berbeda. Setelah zaman kolonialisme berakhir, dengan adanya nota kesepahaman yang sudah dijelaskan di atas, membuat ruang migrasi Indonesia ke Malaysia semakin pesat, meskipun baru pada tahun 1994 terdapat pencatatan resmi dari Pemerintah melalui Kemenakertrans mengenai penempatan BMI keluar negeri.

Semakin tingginya jumlah BMI bekerja di Malaysia dipicu juga oleh tingkat kemiskinan yang semakin akut di pedesaan, rendahnya upah buruh di dalam negeri dan sulitnya mencari lapangan pekerjaan.

Namun patut disayangkan, penempatan BMI ke luar negeri tidak dibarengi dengan sistem perlindungan yang komprehensif, sehingga Pemerintah pun tidak dapat mengetahui jumlah pasti buruh migran yang bekerja.

Data penempatan yang sudah dipublikasikan oleh Pemerintah bukan merupakan jumlah BMI riil buruh migran. Sementara pada sisi yang lain, dari tahun ketahun BMI yang ditangkap di Malaysia karena tidak mempunyai dokumen kerja dan dokumen identitas diri (paspor) semakin tinggi. Semakin meningkatnya jumlah BMI yang tidak berdokumen dirasa oleh Pemerintah Malaysia sebagai hal yang meresahkan. Pemerintah Malaysia melakukan berbagai macam cara untuk mengurangi adanya buruh migran yang tidak berdokumen.

Bahkan, cara-cara yang dilakukan oleh Malaysia kerap kali melanggar hak asasi manusia, seperti pembentukan RELA (Ikatan Relawan Rakyat). RELA adalah kebijakan diskriminatif Malaysia untuk menegakkan undang-undang migrasi negara Malaysia. Kebijakan ini kerap kali melahirkan pelanggaran HAM yang lebih serius dibandingkan sebelum terbentuknya RELA. Menurut laporan dari Amnesty Internasional, Maret 2010, RELA seringkali melakukan kekerasan atau pelanggaran hak asasi, baik kepada pengungsi, warga negara asing dan buruh migran, seperti meminta uang, merusak barang buruh migran, dan mengambil identitas jati diri.

## **B. Pola dan Jenis Pelanggaran Hak-hak Buruh Migran Indonesia**

Buruh migran Indonesia rata-rata bekerja di lima sektor, yakni: domestik/PRT, konstruksi, perkebunan, jasa dan industri atau pabrik. Dari kelima sektor ini, buruh migran Indonesia paling banyak bekerja di sektor perkebunan (25,5 persen), PRT/domestik (24,2 persen) dan konstruksi (18,1 persen).

### **1. Sektor Domestik/PRT**

Berdasarkan data dari kantor lokal Women Aid Organization di Malaysia, tahun 2006 diperkirakan 96 persen PRT di Malaysia berasal dari Indonesia.<sup>21</sup> Penyebab tingginya BMI yang bekerja di sektor domestik, karena permintaan menjadi PRT tinggi terutama permintaan dari para calo. Tingginya permintaan negara penerima terhadap kebutuhan PRT dari Indonesia dikarenakan beberapa sebab, yaitu:<sup>22</sup>

- a. Rendahnya biaya perekrutan PRT migran dari Indonesia bila dibandingkan PRT migran dari Filipina. Majikan hanya membayar RM 2.415 (sudah termasuk tiket, levy, visa, permit kerja, tes kesehatan).

---

<sup>21</sup> The Institute for Ecosoc Rights. Atase Tenaga kerja dan Perlindungan TKI antara Indonesia-Singapura-Malaysia, Jan 2010.

<sup>22</sup> Ibid

Masih ada sejumlah biaya yang harus dibayar oleh PRT migran Indonesia melalui potongan gaji, sedangkan untuk merekrut PRT migran Filipina, majikan harus mengeluarkan dua kali lipatnya, yakni RM 5.200.

- b. Syarat pendapatan majikan untuk dapat mengambil PRT dari Indonesia lebih rendah daripada PRT migran dari Filipina. Pemerintah Malaysia membuat panduan bagi majikan yang dinamakan Garis Panduan Pengambilan Pembantu Rumah Tangga Asing (PRA). Dalam PRA ditetapkan pendapatan majikan yang ingin mengambil PRT migran Indonesia hanya RM 3.000/bulan sedangkan untuk mengambil PRT migran Filipina, pendapatan majikan harus RM 5.000/bulan.
- c. Pakem (karena tidak ada standar gaji dalam yang dituang dalam bentuk kebijakan) untuk mempekerjakan PRT migran Indonesia lebih mudah dari segi persyaratan, proses murah dan gaji rendah. Rata-rata PRT migran Indonesia digaji antara RM 300-450/bulan sedangkan PRT migran Filipina digaji RM 700, hampir dua kali lipatnya.

## **2. Sektor Konstruksi**

Jumlah BMI yang bekerja di sektor konstruksi berada di urutan ketiga setelah sektor perkebunan dan sektor domestik/PRT. Di sektor ini, tidak sedikit BMI yang tidak mempunyai dokumen dipekerjakan oleh majikan dengan alasan lebih murah gajinya, karena tidak harus mengurus dokumen kerja. Akibatnya, banyak kasus BMI yang ditangkap oleh RELA dan mendapatkan perlakuan yang tidak manusiawi. Selain itu, tidak sedikit BMI yang sakit karena beban pekerjaan tinggi, namun fasilitas kerja tidak memadai. Rata-rata mereka tinggal di kongsi atau *bedeng* darurat mirip gubug di sekitar tempat bekerja atau menyewa rumah sederhana yang kumuh, padat penghuni dan minim fasilitas.

## **3. Sektor Perkebunan**

BMI yang bekerja di sektor perkebunan menempati jumlah terbanyak dari total angkatan kerja yang berhasil didata KBRI Kuala Lumpur tahun 2005. Serawak dan Sabah merupakan daerah tujuan untuk BMI yang bekerja di sektor perkebunan. Data remitansi Bank Indonesia Nusa Tenggara Barat 2008 menyebutkan, bahwa sebagian besar warganya bekerja di sektor perkebunan.

## **4. Sektor Jasa**

Sektor jasa merupakan limpahan dari sektor konstruksi dan sektor domestik, karena sektor ini adalah sektor termudah bila ingin mendapatkan pekerjaan. PRT yang lari dari majikan meskipun tidak mempunyai relasi dengan preman atau orang setempat dapat dengan mudah mendapatkan

pekerjaan, karena banyak sekali restoran dan kedai yang membutuhkan tenaga kerja.

## 5. Sektor Industri atau Pabrik

Dari kelima sektor di atas, sektor industri atau pabriklah yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan Malaysia, karena termasuk pekerjaan formal. Sektor ini juga selektif dalam mempekerjakan BMI, karena skill dan keterampilan lebih dibutuhkan dari pada tenaga. Implikasinya, dilihat dari gaji dan fasilitaspun kondisi kerja lebih baik dibandingkan dengan empat sektor di atas. Meski demikian, gaji dan fasilitas yang ada seperti uang makan, uang lembur, asuransi kecelakaan kerja tergantung dari besar kecilnya perusahaan tersebut.

Dilihat dari segi upah/gaji, rata-rata gaji/upah yang diterima BMI berbeda menurut jenis pekerjaannya. Ada yang mendapat upah bulanan dan ada yang harian. Biasanya yang mendapat upah bulanan adalah BMI yang bekerja di sektor PRT, industri dan perkebunan. Sedangkan konstruksi dan jasa upahnya lebih condong harian. Gaji yang diterima masing-masing sektor rata-rata masih kotor, karena harus mengeluarkan ongkos tempat tinggal dan makan. Hanya di sektor PRT/domestik tidak mengeluarkan komponen tersebut karena ikut majikan. Meski demikian, gaji para BMI sangatlah rendah. Misalnya di sektor konstruksi, menurut penelitian, gaji BMI bila disejajarkan dengan garis kemiskinan di Malaysia masih di bawah garis kemiskinan.<sup>23</sup>

**Tabel 4 : Besaran gaji berdasarkan per sektor**

Jenis sektor/pekerjaan	Gaji	Mekanisme penggajian
PRT	RM 400-RM 500	Bulanan
Konstruksi	RM 36-40	Harian
Industri	RM 700	Bulanan
Jasa	RM 36-40	Harian
Perkebunan	RM 320	Bulanan

Sumber: diolah dari berbagai sumber

Selanjutnya, ada beberapa permasalahan yang seringkali menimpa buruh migran Indonesia di Malaysia, di antaranya adalah: kematian, deportasi, kasus/masalah pidana dan masalah ketenagakerjaan.

---

<sup>23</sup> Tejo, Bimo A. Masalah tenaga kerja Indonesia di Malaysia: Latar belakang dan solusi (diakses tanggal 24 Agustus 2010)

## 1. Kematian

Menurut data yang diumumkan oleh KBRI (Kedutaan Besar Republik Indonesia) di Malaysia pada 2008 ada sekitar 513 BMI meninggal di Malaysia.<sup>24</sup> Data Migrant Care menyebutkan, pada tahun 2009 terjadi peningkatan kasus kematian BMI menjadi 683 BMI<sup>25</sup> dan hingga April 2010 terdapat 40 TKI mati di Malaysia.<sup>26</sup> Penyebab terjadinya kematian BMI sangat beragam, mulai dari sakit, jatuh dari ketinggian, kecelakaan kerja, kekerasan sampai dibunuh.

## 2. Deportasi

Menurut catatan Konjen Sabah yang dikutip dalam website BNP2TKI, sebanyak 2.000 BMI masuk ke Tawau setiap harinya. KBRI Malaysia meluncurkan data yang mengatakan bahwa tahun 2005, dari 1,2 juta BMI di Malaysia, sekitar 800.000 BMI atau 66 persen tidak memiliki dokumen kerja. Sumber lain, Amnesty Internasional menyebutkan sama, yakni dari 4.660.000 buruh migran di Malaysia hanya 47 persen yang berdokumen dan sisanya 53 persen tidak berdokumen. Sementara koran *Antara* memberitakan, sejak 2003 hingga Juni 2010, jumlah BMI tidak berdokumen yang diusir melalui Tanjung Pinang sebanyak 194.463 orang.

## 3. Kasus Pidana

Buruh migran Indonesia yang mengalami kasus pidana adalah buruh migran yang mengalami kasus kekerasan, baik kekerasan seksual, seperti pemerkosaan, percabulan dan kekerasan fisik. Rata-rata buruh migran di semua sektor pekerjaan mengalami kasus pidana. Tidak jarang BMI yang mengalami kasus pidanapun akhirnya meninggal dunia, karena terlalu besar kekerasan yang dialaminya.

Dilihat dari sektor pekerjaan, pekerjaan sebagai PRT paling rentan mengalami kasus pidana seperti mendapatkan kekerasan fisik, seksual dan psikis. Di sektor pekerjaan lainnya yang rata-rata pekerjaannya adalah laki-laki, condong lebih sedikit mengalami ketiga kekerasan tersebut. Kekerasan yang dialami hanya kekerasan psikis dan mendapatkan kecelakaan kerja, karena tidak diberi alat keselamatan kerja yang layak.

---

<sup>24</sup> Sumber: KBRI Malaysia, 2008

<sup>25</sup> Angka kematian TKI tahun ini tertinggi (diakses tanggal 21 Agustus 2010)

<sup>26</sup> Wahyu Susilo, Pengkhianatan Terhadap Buruh Migran, Kompas, 24 Mei 2010

**Tabel 5 : Ragam pelanggaran pidana yang dilakukan majikan dan agensi menurut sektor pekerjaan**

Sektor pekerjaan	Masalah yang dialami	Keterangan
Domestik/PRT	Kekerasan fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Penyiksaan fisik seperti ditendang, dipukul</li> <li>o Diseksiap di kamar mandi</li> </ul>
	Kekerasan seksual	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Dilecehkan secara seksual</li> <li>o Diperkosa.</li> </ul>
	Kekerasan psikis	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Dituduh mencuri makanan</li> <li>o Intimidasi yang menyebabkan terjadinya kekerasan fisik</li> </ul>
Konstruksi	Kecelakaan kerja	o Tidak memberikan alat keselamatan kerja yang layak
	Kekerasan psikis	o Diintimidasi akan diberhentikan
Perkebunan	Kekerasan fisik	o Diisolasi, tidak dapat keluar masuk secara bebas, tempat kerja di aliri listrik agar BMI tidak melarikan diri
Jasa	Kekerasan psikis	o Diintimidasi akan diberhentikan
	Kekerasan seksual	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Dilecehkan secara seksual</li> <li>o Diperkosa</li> </ul>
Industri/pabrik	Kecelakaan kerja	o Tidak memberikan alat keselamatan kerja yang layak
	Kekerasan psikis	o Diintimidasi akan diberhentikan

Sumber: diolah dari berbagai sumber

#### 4. Ketenagakerjaan

Kasus ketenagakerjaan atau *labor case* adalah kasus yang berhubungan dengan pelanggaran di perjanjian kerja, seperti waktu libur, berorganisasi, gaji, jaminan kerja, dan jenis pekerjaan. Yang menjadi hambatan kasus ketenagakerjaan ini adalah ketika BMI tidak menandatangani perjanjian kerja atau menandatangani perjanjian kerja tapi tidak sah, karena tidak tahu isi dari perjanjian kerja, sehingga yang ditandatangani pun justru melanggar hak asasinya. Tidak sedikit ditemukan BMI yang gajinya rendah, namun tidak bisa membela hak-haknya, karena menandatangani perjanjian kerja yang justru melemahkan hak-hak mereka. Kasus ketenagakerjaan hampir merata dialami oleh BMI dari seluruh sektor, yang dapat dikelompokkan menjadi menjadi masalah dokumen dan

hak-hak dalam bekerja. Detail permasalahan yang dialami dapat dilihat ditabel di bawah ini.

**Tabel 6 : Ragam pelanggaran ketenagakerjaan yang dilakukan majikan dan agensi menurut sektor pekerjaan**

Sektor pekerjaan	Masalah yang dialami	Keterangan
Domestik/ PRT	Dokumen	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Paspur ditahan</li> <li>○ Majikan tidak membayar permit sehingga status PRT migran “kosongan/tidak berdokumen”</li> <li>○ Kontrak kerja yang ditandatangani di Indonesia tidak sesuai dengan yang ditandatangani di luar negeri.</li> <li>○ Kontrak kerja tidak dapat dibaca sebab dalam bahasa Inggris dan tidak ada penterjemah yang mendampingi</li> <li>○ Tidak ada dokumen bekerja/visa bekerja</li> </ul>
	Hak-hak bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Upah dibayar tidak sesuai dengan perjanjian</li> <li>○ Kerja paksa: bekerja lebih dari 12 jam, tidak diberi makanan yang cukup, tidak disediakan akomodasi yang layak, waktu istirahat minim, mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaan PRT</li> <li>○ Dipekerjakan lebih dari satu tempat</li> <li>○ Pemotongan upah tinggi</li> <li>○ Mengerjakan pekerjaan yang melanggar agama PRT migran Indonesia</li> </ul>
	Kebebasan beragama	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tidak diperbolehkan untuk menunaikan ibadah agamanya</li> </ul>
	Administatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Merekrut PRT migran dibawah umur</li> </ul>
Konstruksi	Dokumen	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Paspur ditahan</li> <li>○ Dokumen kerja tidak diurus ketika sudah habis masa berlaku</li> </ul>
	Dipekerjakan secara illegal	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Khusus untuk BMI yang tidak berdokumen, mereka dipekerjakan secara illegal atau dikondisikan illegal sehingga menjadi sasaran para RELA yang tidak mempunyai standar penangkapan yang berbasis hak asasi</li> </ul>
	Hak-hak bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Upah tidak dibayar</li> <li>○ Upah rendah</li> <li>○ Upah lambat dibayar</li> <li>○ Tidak ada fasilitas kesehatan dan jaminan bekerja</li> </ul>



Sektor pekerjaan	Masalah yang dialami	Keterangan
		<ul style="list-style-type: none"> <li>o Tidak ada fasilitas tempat tinggal sehingga tinggal di bedeng atau kongsi darurat mirip gubug disekitar tempat bekerja atau menyewa rumah sederhana yang kumuh, padat penghuni dan minim fasilitas</li> </ul>
Perkebunan	Hak-hak bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Upah sangat rendah</li> <li>o Upah tidak dibayar</li> <li>o Beban kerja berat</li> <li>o Jam kerja panjang dan kurang istirahat</li> <li>o Terkurung atau terisolir</li> </ul>
	Dokumen	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Paspor ditahan majikan</li> </ul>
Jasa	Dokumen	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Paspor dipegang majikan</li> </ul>
	Hak – hak-hak bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Upah rendah</li> <li>o Waktu istirahat kurang</li> <li>o Upah tidak tepat waktu</li> <li>o Jam kerja panjang dan tidak diberi uang lembur</li> <li>o Rentan diperdagangkan sebagai pekerja sex</li> </ul>
Industri/pabrik	Hak-hak bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Upah rendah</li> <li>o Upah sering terlambat</li> <li>o Resiko kecelakaan kerja tinggi</li> <li>o Tempat tinggal yang tidak layak</li> </ul>

Sumber: diolah dari berbagai sumber

Pertanyaan penting untuk dikemukakan dalam konteks perlindungan hak-hak buruh migran di ASEAN secara umum dan di Malaysia secara lebih khusus, adalah: Adakah perubahan dalam masalah ketenagakerjaan yang menimpa BMI sebelum dan setelah 2007?

Untuk menjawab pertanyaan ini, ada dua hal yang akan disoroti dalam penelitian ini, yakni: 1) dilihat dari jenis masalah; dan 2) masa rentan BMI mengalami masalah.

### 1. Jenis Permasalahan

Dilihat dari jenis masalah, tidak ada perubahan dalam permasalahan buruh migran di Malaysia sebelum dan setelah tahun 2007.

Sebelum atau setelah tahun 2007 permasalahan utamanya adalah masalah ketenagakerjaan (*lihat Tabel 7*). Perubahan yang nampak hanya pada jenis kasus dalam ketenagakerjaan. Bila sebelum dan selama tahun 2007 masalah ketenagakerjaan adalah gaji tidak dibayar, setelah tahun 2007 masalah beralih pada PHK sepihak.

**Tabel 7 : Permasalahan utama yang dialami BMI di Malaysia**

Masalah <sup>27</sup>	Tahun (%) dan peringkat		Masalah <sup>28</sup>	Tahun (peringkat) 2009
	2006	2007		
Gaji tidak dibayar	23,4%; (1)	34%; (1)	PHK sepihak	1
Penyiksaan. Penderaan	16,3%; (2)	15,3%; (3)	Sakit akibat kerja	2
Tidak betah bekerja	16,2%; (3)	16,6%; (2)	Sakit bawaan	3
Kerja terlalu berat	6,1%; (4)	10,6%; (4)	Lain-lain	4
Korban penipuan	4,5%; (5)	5,9%; (5)	Penganiayaan	5
Pelecehan seksual, perkosaan	4,8%; (6)	3,3%; (6)	Dokumen tidak lengkap	6

Sumber: KJRI Kuala Lumpur dan Laporan Survey BNP2TKI

## 2. Masa rentan

Masa rentan BMI mengalami permasalahan adalah masa waktu bekerja kurang dari satu tahun. Menurut pendataan BNP2TKI selama periode Januari – Juli 2010, rata-rata BMI di Malaysia yang mengalami masalah lebih didominasi pada kurun waktu bekerja kurang dari satu tahun (62.41%), sedangkan BMI yang mengalami masalah setelah kurun waktu satu tahun menjadi lebih sedikit (37,59%).

Kondisi ini disebabkan pada masa-masa satu tahun adalah masa adaptasi bagi BMI untuk menyesuaikan diri dengan standar majikan. Minimnya pendidikan yang memadai di Indonesia menyebabkan BMI harus bekerja keras dengan tuntutan kerja yang tinggi. Ditambah lagi BMI masih berada dalam masa potongan gaji, sebab bila BMI melarikan diri pada masa potongan gaji, maka calo/tekong/agency akan mendatangi keluarga BMI di desa dan meminta ganti rugi. Kondisi ini juga dimanfaatkan oleh pengguna jasa/majikan untuk mengambil keuntungan dengan cara memeras tenaga BMI, sehingga tidak jarang BMI berada dalam kondisi perbudakan.

Setelah satu tahun, bila BMI masih bertahan dan tidak dipecah oleh pengguna jasa/majikan berarti posisi BMI untuk saat ini ‘aman’. Bila BMI mendapatkan majikan yang “cepat luluh hatinya”, maka setelah satu tahun majikan mulai bergantung kepadanya. Pada kondisi ini, BMI baru mempunyai posisi tawar dan mulai meminta haknya.

<sup>27</sup> Atase Tenaga Kerja, KBRI Kuala Lumpur dalam The Institute for Ecosoc Rights 2010.

<sup>28</sup> BNP2TKI, Rekapitulasi masalah TKI periode Januari - Desember 2009.

Namun jika BMI tidak mendapatkan majikan yang “cepat luluh hatinya”, maka hak-hak BMI berpotensi diabaikan. Meskipun telah bekerja bertahun-tahun, kondisinya akan tetap sama.

## **C. Kebijakan Malaysia dalam Mengatur dan Melindungi Buruh Migran**

Secara umum, Malaysia tidak membuat satu kebijakan khusus untuk mengatur buruh migran di Malaysia. Kebijakan pengaturan migrasi kerja tersebar di berbagai kebijakan yang ada. Sebagian besar kebijakan perlindungan buruh migran dibuat sebelum dan selama 2007, sedangkan kebijakan setelah 2007 jumlahnya jauh lebih sedikit. Paparan di bawah ini akan menguraikan secara detail kebijakan yang dilakukan sebelum, selama dan setelah 2007, serta MoU yang dibuat Malaysia dan Indonesia mengenai perlindungan buruh migran.

### **1. Kebijakan Sebelum dan Selama Tahun 2007**

Ada beberapa kebijakan yang dibuat pemerintah Malaysia dalam mengatur buruh migran. *Pertama*, Employment Act 1955. Di dalam peraturan tersebut diatur antara lain mengenai kondisi kerja minimum yang harus diberikan majikan kepada buruh migran. Kondisi kerja minimum meliputi: jam kerja, kerja lembur, libur mingguan, libur resmi, cuti tahunan, cuti karena sakit dan haid, manfaat yang diterima karena cuti hamil, pemberhentian sementara PHK, pembatasan hak berserikat, jaminan sosial non asuransi kecelakaan dan subjek yang diatur.

*Kedua*, Kebijakan imigrasi tahun 1959/1963 mengenai kedatangan dan keberangkatan buruh migran dari Malaysia, izin masuk ke Malaysia (permit), penentuan siapa yang diperbolehkan masuk dan bekerja di Malaysia, durasi tinggal, pemulangan ke negara asal, tugas dan kewajiban selama di Malaysia, tindakan apa yang melawan hukum dan mekanisme sanksi. Dalam kebijakan ini diatur mengenai uang jaminan di mana uang jaminan akan dipergunakan pemerintah untuk menanggung PRT migran selama di penjara atau dideportasi karena lari dari majikan dan tidak berdokumen. Majikan diharuskan membayar uang jaminan sebesar RM 500.

*Ketiga*, Kebijakan tentang paspor (*Passport Act*) 1966. Aturan dalam kebijakan ini mengenai pengurusan paspor, jenis paspor dan pelanggaran menyimpan paspor yang bukan miliknya.

*Keempat*, UU hubungan industrial 1967 (*The Industrial Relation Act*).

Undang-undang ini mengatur hubungan industrial dalam sektor privat yang meliputi: hak berserikat, pengakuan akan serikat buruh, negosiasi kolektif dalam hal kontrak kerja yang difasilitasi antara serikat buruh dengan majikan, penyelesaian perselisihan secara damai.

*Kelima*, Kebijakan mengatur agency (*the Private Employment Agents Act*) 1981 yang direvisi tahun 2006. Dalam kebijakan ini diatur mengenai cara mendapatkan izin mendirikan privat agency, biaya yang dibebankan, monitoring dan sanksi bagi agency yang beroperasi tanpa izin.

*Keenam*, UU tentang Pedoman Penempatan Buruh migran asing tahun 1991 (*Policy on Recruitment of Foreign Workers*) 1991. Dalam pedoman khusus ini diuraikan mengenai tanggungjawab majikan untuk menyediakan tempat tinggal, layanan kesehatan, fasilitas dalam kondisi kerja, upah yang sama, dan beban yang harus ditanggung majikan untuk perekrutan, pemulangan dan jaminan sosial (*social security scheme*).<sup>29</sup>

*Ketujuh*, *Immigration Act 1952/1956/2002* mengatur mengenai jenis permit bagi warga asing yang tinggal sementara waktu di Malaysia, warga asing yang boleh tinggal dan mendapat hal sama dengan warga lokal (*permanent resident*), mekanisme penegakan hukum bagi buruh illegal, deportasi, penegakan hukum, dll.

*Kedelapan*, Malaysia telah meratifikasi beberapa konvensi PBB dan konvensi ILO yang menjadi pendukung pemenuhan hak buruh migran seperti Konvensi Anak, Konvensi ILO No. 98, 39, 100, 138 dan 182. Meskipun Malaysia telah meratifikasi lima konvensi ILO, Malaysia menolak Konvensi ILO No. 105 tentang kerja paksa yang sebelumnya sudah mereka ratifikasi. Dalam konteks Konvensi HAM Internasional, Malaysia hingga saat ini baru menandatangani konvensi CEDAW.

*Kesembilan*, Malaysia telah membuat UU anti trafficking tahun 2007. UU ini dibuat untuk memerangi masalah trafficking yang kian marak di Malaysia. Secara konsep UU ini sangat bagus karena di dalamnya mengatur mengenai badan-badan yang bekerja untuk pemberantasan trafficking dan melibatkan kementerian, kegiatan yang dikategorikan trafficking, sanksi, kewenangan badan pemberantasan trafficking seperti hak untuk menginvestigasi, hak untuk menahan, perlindungan terhadap korban trafficking dan kegiatan pencegahan anti trafficking.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> The Institute for Ecosoc Rights, *Atase Tenaga Kerja dan Perlindungan TKI antara Indonesia-Singapura-Malaysia*, Jan 2010.

<sup>30</sup> Anti trafficking in person Act No. 670.

## 2. Kebijakan Buruh Migran Setelah Tahun 2007

Setelah Malaysia, Indonesia dan semua negara di ASEAN menandatangani deklarasi perlindungan buruh migran tahun 2007, ada dua kebijakan perlindungan BMI yang dilakukan oleh pemerintah Malaysia dan melibatkan negara pengirim buruh migran khususnya Indonesia.

- a. *Pembentukan Joint Committee (JC) antara Indonesia dengan Malaysia.* Pembentukan JC merupakan tindak lanjut pertemuan Presiden RI dengan PM Malaysia dalam kunjungan kenegaraan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 12 November 2009. Dalam pertemuan tersebut dicapai kesepakatan, bahwa Malaysia akan menerapkan penegakan hukum secara tegas terhadap individu yang menganiaya atau mendera atau menimbulkan masalah bagi BMI di Malaysia.

Keanggotan JC terdiri dari Pemerintahan Malaysia yang didalamnya terdiri dari Kejaksaan Agung, Jabatan Kehakiman Malaysia, Kementerian Dalam Negeri Malaysia dan Kementerian Sumber Daya Malaysia. Sementara dari Pemerintah Indonesia diwakili oleh Kementerian Luar Negeri.

Hingga tahun 2010, ada empat pertemuan di dalam JC ini dan masing-masing pertemuan telah menghasilkan kinerja capaian,<sup>31</sup> yakni:

- 1) Pertemuan ke-1 JC pada tanggal 23 November 2009. Dalam pertemuan pertama ini dibahas mengenai *Term of Reference (ToR)* JC dan mekanisme penyelesaian masalah BMI di shelter KBRI Kuala Lumpur yang telah disepakati antara kedua negara dalam hal: a) untuk penanganan dan penyelesaian kasus BMI bermasalah yang berada diperwakilan akan dilakukan melalui JC yang terdiri dari institusi terkait; b) JC dapat melakukan pemanggilan terhadap majikan dan agen tenaga kerja untuk menyelesaikan kasus. JC juga akan menghukum pelaku pelanggaran yang merugikan BMI; c) penyelesaian kasus-kasus yang masih *di-pending* di Kementerian Tenaga Kerja dan kasus hukum yang masih ditangani oleh pihak kepolisian Malaysia, akan segera ditangani secara lebih intensif dan dipercepat; d) untuk kasus kriminalitas atau hukuman mati belum dapat diselesaikan dalam mekanisme JC dan perlu pembentuk payung khusus berdasarkan kesepakatan bersama ditingkat pemimpin negara.

---

<sup>31</sup> KBRI Kuala Lumpur (diakses tanggal 22 Agustus 2010)

- 2) Pertemuan ke-2 JC (pada 30 Nov 2009), pertemuan ke-3 JC (pada 8 Des 2009) dan pertemuan ke-4 JC (pada 17 Des 2009) disampaikan mengenai capaian penyelesaian kasus terutama kasus ketenagakerjaan seperti gaji tidak dibayar oleh majikan dan agency. Sedangkan kasus ketenagakerjaan yang sudah masuk kedalam kementerian tenaga kerja dan kasus pidana tidak dapat diproses dalam pertemuan JC. Tim kerja JC hanya merekomendasikan para pihak untuk mempercepat proses penanganan kasus.
  - 3) Pertemuan ke-5 (pada 6 Jan 2010). Dalam pertemuan ini membahas *update* perkembangan penyelesaian masalah kasus yakni 9 kasus masih diproses di Mahkamah dan 6 kasus diproses di penyidikan kepolisian.
- b. Revisi *Memorandum of Understanding (MoU)*. Terdapat dua MoU antara Indonesia – Malaysia dalam kaitan perlindungan BMI. *Pertama*, MoU mengenai penempatan tenaga kerja Indonesia yang telah ditandatangani tahun 2004 dan *kedua*, MoU tentang perekrutan dan penempatan PRT migran Indonesia yang ditandatangani tahun 2006. Dari sisi substansi, kedua MoU ini tidak berbeda signifikan, yakni:
- 1) Syarat-syarat bekerja ke luar negeri seperti umur, kemampuan dalam hal keterampilan, pengetahuan, berkomunikasi, dll.
  - 2) Kewajiban yang dibebankan kepada pengguna jasa (agency atau majikan).
  - 3) Kewajiban yang dibebankan kepada PPTKIS di Indonesia.
  - 4) Kewajiban buruh migran Indonesia.
  - 5) Ketentuan lain yang meliputi mekanisme kepulangan, penyelesaian masalah dan mekanisme direvisi.

Perbedaan yang signifikan adalah subjek yang diatur. Dalam MoU tahun 2004 lebih mengatur semua buruh migran Indonesia yang bekerja selain di sektor pekerja rumah tangga (PRT), sedangkan MoU pada tahun 2006, MoU secara khusus dibuat untuk mengatur pekerja rumah tangga sebagai jawaban kosongnya kerangka hukum di Malaysia yang mengatur pekerja rumah tangga.

Sayangnya, berdasarkan pada praktik di lapangan, MoU yang mengatur PRT ini dianggap oleh para masyarakat sipil sebagai MoU yang tidak melindungi buruh migran dan justru memperparah masalah yang dialami BMI di luar negeri. Ada empat alasan mengapa MoU tahun 2006 perlu direvisi, yaitu:

*Pertama*, tidak ada jaminan perlindungan pemenuhan hak asasi manusia dinegara tujuan bekerja. Kedua MoU ini tidak mengatur secara detail mengenai hak buruh migran Indonesia, seperti jam istirahat, hari libur, hak mendapatkan perlakuan hukum yang sama dengan buruh lokal dll. Minimnya pengaturan akan hak buruh migran dan minimnya informasi hak yang dapat dimiliki oleh buruh migran menyebabkan buruh migran tidak mengetahui hak mereka dan lebih menaati kewajiban yang harus mereka lakukan.

*Kedua*, MoU menciptakan suatu sistem illegal atau tidak berdokumen. Salah satu klausul didalam MoU disebutkan bahwa paspor atau dokumen jati diri buruh migran Indonesia di luar negeri dipegang oleh majikan artinya buruh migran di luar negeri terancam illegal dan tidak mempunyai kewarganegaraan karena paspor yang menjadi bukti bahwa seseorang adalah warga dari sebuah negara tidak dipunyaiinya. Menurut pihak Kemenlu, Indonesia setuju paspor dipegang oleh majikan dengan syarat pemerintah Malaysia membuat suatu identitas diri yang kekuatannya seperti paspor untuk diberikan kepada buruh migran selama bekerja. Namun pemerintah Malaysia melanggar ketentuan tersebut dan menyebabkan tingginya permasalahan buruh migran Indonesia di Malaysia.

*Ketiga*, lemahnya kekuatan dari MoU terutama dalam menjamin perlindungan kepada buruh migran Indonesia. Menurut Moh. Burhan Tsani, MoU adalah instrumen penting yang dibuat oleh kedua negara dan sifatnya terikat. Namun permasalahannya, apakah isi MoU diarahkan kepada kedalaman proses penyelesaian masalah dan mengikat secara hukum (*legally binding*) itu tergantung dari daya tawar dari proses negosiasi yang berlangsung antara para pejabat diplomatik kedua negara. Dari isi kedua MoU ini terlihat daya tawar pemerintah Indonesia terhadap Malaysia lemah. Malaysia menganggap kepentingan membuat MoU ini lebih kepada “egoisme” dari pemerintah Indonesia untuk melindungi warganegaranya di negara tujuan bekerja sedangkan perlindungan di Indonesiapun carut marut.

Berdasarkan beberapa kelemahan yang telah disebutkan diatas dan atas desakan dari masyarakat sipil baik di negara pengirim dan negara tujuan bekerja, pemerintah Indonesia dan Malaysia telah menyepakati empat hal yang harus direvisi dalam MoU tahun 2006 tersebut yakni: paspor dipegang oleh buruh migran Indonesia, pemberian satu hari libur dalam sepekan, biaya penempatan (*cost structure*) dan pembentukan *joint task force* untuk menyelesaikan masalah buruh migran.<sup>32</sup>

<sup>32</sup> <http://cetak.kompas.com/read/2009/11/14/03380712/ri-malaysia.bentuk.satgas>

Perkembangan terakhir mengenai MoU, pemerintah Indonesia menunggu pihak Malaysia untuk segera menandatangani MoU yang hingga saat ini pemerintah Malaysia belum dapat menandatangani karena sedang dalam proses di internal pemerintah Malaysia.

Mengenai penggunaan kartu biometrik (*i-Kad*), Malaysia tengah memproses penggunaan kartu ini untuk mencegah pemalsuan dokumen. Kartu ini berisikan identitas lengkap buruh migran termasuk foto dan sidik jari. Diharapkan dengan adanya kartu ini, buruh migran dapat berpergian di sekitar Malaysia tanpa ketakutan dipenjarakan.

#### **D. Arah Perubahan Kebijakan Perlindungan Buruh Migran**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menguji ketiga negara tujuan bekerja di luar negeri yaitu Malaysia, Singapura dan Brunei, yang merupakan anggota ASEAN, apakah telah melakukan perbaikan dan peningkatan dalam melindungi para buruh migran yang bekerja di masing-masing negara tersebut setelah semua negara ASEAN meratifikasi Deklarasi Asean tentang Perlindungan dan Peningkatan Hak-Hak Buruh Migran pada tahun 2007.

Untuk menguji apakah arah perubahan kebijakan perlindungan BMI di Malaysia sudah berperspektif perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia akan dilihat dua hal; *Pertama*, dari segi peraturan tertulis; dan *kedua*, kebijakan diplomatiknya.

##### **1. Perlindungan Buruh Migran dari Segi Peraturan/Legislati Tertulis**

Dilihat dari segi peraturan/legislasi tertulis, terlihat dalam tabel di bawah, telah banyak kebijakan yang dibuat pemerintah Malaysia untuk melindungi BMI, baik sebelum dan setelah 2007. Namun, bila ditinjau lagi kebijakan yang ada, kebijakan tersebut justru melahirkan pelanggaran HAM, karena tidak mempunyai konsep dasar perlindungan bagi buruh migran di dalam paradigma pengambil kebijakan. Akibatnya kebijakan pengaturan migrasi kerja tersebar di berbagai kebijakan terkesan tidak mempunyai kerangka hukum komprehensif mengatur mengenai perekrutan, pengakuan, penempatan, perlakuan dan pemulangan buruh migran. Misalnya dari segi administrasi negara, pengawasan buruh migran tidak ditempatkan di Kementerian Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial (*Labour Departement and industrial Relation Departement*), tapi ditempatkan di Kementerian Dalam Negeri (*Ministry of Home Affair*).



Tugas Kementerian Tenaga Kerja dalam konteks pengaturan buruh migran hanya bertugas menerima dan menyelesaikan kasus yang terkait dengan buruh migran, sedangkan tugas Kementerian Dalam Negeri diarahkan kepada urusan administrasi, seperti menyetujui aplikasi mempekerjakan buruh migran dan melakukan pengawasan terhadap agency.

**Tabel 8: Malaysia dalam menangani permasalahan buruh migran**

<b>Dimensi Kebijakan</b>	<b>Kebijakan 1950-an s.d. 2007</b>	<b>Kebijakan setelah 2007</b>	<b>Arah perubahan</b>
Kebijakan dalam negeri	<p>Membuat peraturan bagi buruh migran yang bekerja di Malaysia. Aturan tersebut antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kondisi kerja minimum (<i>Employment Act 1955</i>)</li> <li>▪ Mekanisme kedatangan dan keberangkatan buruh migran seperti permit, uang jaminan (<i>security bond</i>), pemulangan, dll (<i>Immigration Act 1959/1963</i>)</li> <li>▪ Kebijakan mengenai paspor (<i>Passport Act 1966</i>)</li> <li>▪ Hubungan industrial— khusus untuk pekerja formal seperti: hak berserikat, negosiasi, penyelesaian perselisihan (<i>The Industrial Relation Act 1967</i>)</li> <li>▪ Tatacara pengaturan agensi perekrutan buruh migran (<i>the Private Employment Agents Act 1981</i>)</li> <li>▪ Pengembangan jenis- jenis permit untuk buruh migran atau warga asing yang tinggal sementara di Malaysia (<i>Immigration Act 1952/1956/2002</i>)</li> <li>▪ Pedoman penempatan buruh migran asing di Malaysia (<i>Policy on Recruitment of Foreign Workers 1991</i>)</li> <li>▪ UU anti trafficking tahun 2007</li> </ul>	Tidak ada peraturan tambahan yang dibuat pemerintah Malaysia atau mengamandemen peraturan yang ada.	Tidak ada perubahan dari segi perbaikan legislasi yang dibuat pemerintah Malaysia

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

Berikut adalah beberapa indikasi terjadinya pelanggaran hak-hak buruh migran mengacu kepada Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (UDHR):

a. **Pelanggaran terhadap hak bebas dari perbudakan, penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat manusia.** Hal ini tercermin dalam *pertama*, Employment Act 1955 yang merupakan satu-satunya UU ketenagakerjaan di Malaysia. Di dalam UU tersebut, satu-satunya hak PRT migran yang tertuang dalam UU ketenagakerjaan (*Employment Act 1955*) adalah hak ganti rugi/pesangon yang diberikan oleh majikan bila majikan memecat PRT migran (EA1955 Part XI/57). Selebihnya pengaturan mengenai waktu istirahat, jam kerja, hari libur, berserikat tidak ada. bahkan di UU ketenagakerjaan melegalkan PRT migran dipekerjakan lebih dari satu pekerjaan (EA1955 Part I/2).<sup>33</sup>

*Kedua*, MoU tentang PRT tahun 2006 antara Indonesia-Malaysia yang mengatur mengenai hak majikan salah satunya memegang paspor BMI. Dikatakan dalam MoU bahwa majikan berhak memegang paspor PRT migran dan PRT migran tidak diperbolehkan memegang paspor.

*Ketiga*, Akta imigrasi tahun 1952/1956/2002 yang mengatur mengenai kebijakan “*single entry policy*”. Kebijakan ini mengharuskan PRT yang masuk ke Malaysia didaftarkan hanya pada satu majikan. PRT migran yang ingin pindah majikan harus kembali ke Indonesia dan mengurus permit kerja baru. Sayangnya kebijakan ini justru disalahgunakan oleh majikan dengan cara tidak memperpanjang permit kerja BMI. Tindakan majikan ini justru dibenarkan oleh petugas RELA, sehingga yang dihukum bukanlah majikan tapi BMI.

b. **Pelanggaran terhadap hak atas kesetaraan, kebebasan dari diskriminasi.** Hal ini tercermin dalam tidak dimintanya Indonesia untuk menerapkan program induksi yang isinya memperkenalkan hukum dan budaya di Malaysia. Kursus induksi yang dilakukan pada 1 Januari 2005 adalah meminta negara asal memastikan bahwa buruh migran yang bekerja di Malaysia mengetahui akan hukum dan budaya Malaysia untuk mengurangi terjadinya pelecehan dan mampu bekerja di lingkungan kerja Malaysia. Bila buruh migran tersebut tidak paham mengenai hukum dan budaya Malaysia maka visa dan izin kerja tidak akan dikeluarkan.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> PRT adalah orang yang dipekerjakan di rumah pribadi dan tidak ada hubungannya dengan perdagangan/jual beli, bisnis dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan majikan tersebut. Pekerjaan PRT termasuk memasak, membersihkan rumah, kepala PRT, perawat anak, tukang parkir, tukang kebun, tukang cuci, sopir, menunggui majikan makan, menunggu pintu untuk menerima tamu, membukakan pintu mobil (*footman*), dll

<sup>34</sup> Kanapthy, Vijayakumari. 2006. Country Report Malaysia.

c. **Pelanggaran terhadap kebebasan dari rasa aman.** Untuk menjamin rasa aman dalam bekerja salah satunya dengan cara melakukan monitoring terhadap pihak-pihak yang berkepentingan terhadap kegiatan migrasi kerja ini. Salah satu pihak yang berkepentingan adalah agensi atau tenaga penyalur BMI. Sayangnya pemerintah Malaysia justru mengurangi aktivitas monitoring kinerja agency, sehingga inspeksi yang dilakukan mengalami penurunan. Menurut laporan dari Amnesty International, inspeksi terhadap agency yang dilakukan oleh Kementerian Sumber Daya menurut UU Agency (*Privat Employment Agent Act 1981*) dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Data Amnesty menyebutkan bahwa jumlah inspeksi yang dilakukan pada tahun 2008 lebih rendah daripada inspeksi yang dilakukan tahun 2006 dan 2007. Misalnya, di sektor pertanian dan kehutanan, pelaksanaan inspeksi menurun lebih dari 80 persen dari tahun 2007 sampai 2008. Inspeksi di sektor rumah tangga/domestik hanya dilakukan di 12 rumah tangga pada tahun 2008 sedangkan di tahun sebelumnya inspeksi lebih banyak dilakukan.

d. **Pelanggaran terhadap hak atas peradilan yang adil dan proses peradilan yang terbuka oleh pengadilan yang independen dan tidak memihak.** Beberapa temuan yang mendasari bahwa proses pengadilan tidak adil bagi BMI di Malaysia.

1) Hukum peradilan di Malaysia condong lambat, karena aturan proses persidangan dan tidak ada aturan yang mengharuskan majikan sebagai pelaku kekerasan masuk penjara selama proses persidangan. Menurut hukum di Malaysia, penyelesaian kasus pidana rata-rata berlangsung antara dua sampai lima tahun, sedangkan untuk kasus perdata memakan waktu satu sampai lima tahun. Joint Committee yang telah menjadi mandat dari kedua negara pun mengalami kesulitan untuk menyelesaikan kasus BMI apabila kasus tersebut sudah dalam proses peradilan. Pihak Kemlu RI mengkonfirmasi bahwa kasus tersebut sudah menjadi ranah hukum Malaysia. Lobby KBRI dan tim Joint Committee hanya meminta mahkamah memperbolehkan BMI bersaksi terlebih dahulu, sehingga dapat pulang ke Indonesia sambil menunggu kasus berhasil diselesaikan atau meminta mengutamakan terlebih dahulu penyelesaian kasus BMI. Ditambah lagi, proses jalannya persidangan seringkali terganggu karena harus menunggu waktu majikan dapat hadir di persidangan.

2) Adanya praktek mafia peradilan yang tinggi menyebabkan pelaku

kejahatan dapat terbebas dari hukuman. Sebagai contoh kasus Nirmala Bonat. Setelah menunggu keadilan selama 4 tahun, majikan Nirmala hanya divonis 12 tahun dan belum menjalani masa tahanan, karena sedang mengajukan proses banding ke mahkamah. Mantan majikan Nirmala sekarang menjadi tahanan luar setelah memberikan uang jaminan sebesar 200.000 ringgit. Selain kasus Nirmala adalah kasus Siti Hajar yang mengalami penganiayaan yang tidak kalah tragisnya. Mantan majikan Siti sedang menunggu proses peradilan dan menjadi tahanan luar setelah menyerahkan uang jaminan 15.000 ringgit. Dalam kasus BMI tidak berdokumen, majikan yang mempekerjakan BMI ini dan memasukkan BMI dalam posisi tidak berdokumen ke dalam rumah mereka tidak diberikan sanksi yang tegas dan rata-rata kebal terhadap hukum. Yang mendapat hukuman justru BMI. Mereka dipenjara, disiksa, dideportasi dan dirampas hasil selama bekerja di Malaysia. Tingginya praktik mafia peradilan di Malaysia menyebabkan keadilan menjadi mahal, terutama bagi BMI.<sup>35</sup>

- 3) Sulitnya pembuktian. Untuk kasus-kasus pelecehan seksual dan pemerkosaan seringkali tidak dapat diproses secara hukum, karena tanda bukti kejahatan sudah tidak ada. Hilangnya tanda bukti ini dikarenakan BMI yang mengalami masalah tidak dapat langsung melapor kepada petugas yang berwajib karena diancam, tidak dapat menggunakan alat komunikasi dan tidak boleh keluar rumah. Kerap kali BMI yang berhasil keluar setelah divisum, alat bukti kejahatan sudah hilang. Majikanpun terbebas dari hukuman.
- 4) Keterbatasan akses BMI untuk memperoleh keadilan. Menurut hukum di Malaysia, visa khusus dapat dipakai oleh warga negara asing yang ingin menyelesaikan masalah hukumnya dengan membayar RM 100 dan hanya berlaku dalam jangka waktu 1 bulan. Ketetapan ini tidak masuk akal, karena proses persidangan seperti yang telah dijelaskan di atas membutuhkan waktu lebih dari 4 tahun. Artinya, visa ini selain mahal karena BMI tidak diperbolehkan bekerja selama proses hukum berlangsung, keberlakuan visa ini tidak dapat digunakan secara maksimal.
- 5) Dakwaan yang lemah kepada pelaku. Menurut laporan dari kantor pemantauan dan pemberantasan perdagangan manusia tahun 2010, sekretariat negara Amerika Serikat mengatakan bahwa meskipun pemerintah Malaysia telah membuat UU untuk menangani permasalahan perdagangan manusia dengan membuat peraturan anti perdagangan manusia (*Act 670 about anti trafficking*

---

<sup>35</sup> Wawancara dengan salah seorang organizer di Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI)

*in person* 2007),<sup>36</sup> namun pemerintah Malaysia tidak melaporkan identifikasi dari setiap korban dari perdagangan manusia sehingga publik tidak mengetahui pencapaian apa yang telah dilakukan. Pemerintah Malaysia juga tidak melaporkan kepada publik mengenai setiap penangkapan atau penyelidikan yang dilakukan.

- 6) Indikasi adanya praktek korupsi. Menyambung point lima di atas, Pemerintah Amerika juga mengindikasikan adanya tindak korupsi yang memainkan peran dalam perdagangan buruh migran terutama terkait dengan pejabat pemerintah yang membiarkan perusahaan *outsourcing* melakukan usaha perdagangan manusia. Selain praktek korupsi, terdapat pula praktek kolusi antara polisi dan pelaku perdagangan manusia dimana seringkali pelaku melarikan diri dari hukuman. Kolusi juga terjadi di antara pejabat, karena pejabat yang terlibat perdagangan manusia seringkali tidak dihukum dan hanya dijerat pelanggaran.<sup>37</sup>

## 2. Kebijakan Diplomatik

Terdapat tiga bentuk kebijakan diplomatik perlindungan BMI di Malaysia, yakni: 1) percepatan kasus melalui joint committee, 2) revisi MoU tentang PRT antara Indonesia dengan Malaysia dan 3) terlibat dalam tim drafting instrumen buruh migran. Sayangnya dari tiga hal diatas upaya yang dilakukan masih jauh dari konsep perlindungan. Berikut kelemahan perlindungan yang ada:

- a. **Kinerja Joint Committee kurang berdampak positif dalam menyelesaikan kasus.** Pembentukan Joint Committee antara pemerintah Indonesia dan Malaysia bertujuan untuk menangani permasalahan buruh migran secara terpadu khususnya agar terjadi percepatan penanganan kasus. Pihak yang terlibat dalam penanganan kasus ini dari pihak Malaysia terdiri dari kementerian dalam negeri, kementerian sumber daya manusia, kepolisian, kejaksaan, jabatan kehakiman Malaysia dan imigrasi. Dari pihak Indonesia yang terlibat adalah satuan tugas pelayanan dan perlindungan WNI dibawah koordinasi KBRI. Joint Committee ini dibentuk pada 23 November 2009 -- dua tahun setelah ratifikasi Deklarasi ASEAN Perlindungan Buruh Migran .

---

<sup>36</sup> Dalam UU tersebut disebutkan mengenai jenis pelanggaran kepada siapa saja yang akan dikenai hukuman dalam UU anti perdagangan manusia ini, sanksi, hak-hak untuk korban trafficking seperti rehabilitasi fisik dan psikis, pelaksanaan penegakan hukum seperti hak untuk melakukan investigasi, hak untuk menangkap, mencari dan menyita barang bukti dengan atau tanpa surat perintah, akses terhadap data komputer seperti rekening bank, hak untuk mengeksekusi pelaku, dll.

<sup>37</sup> US Departement of State, Country Narratives trafficking in person report 2010.

Capaian yang sudah dilakukan oleh Joint Committee selama periode dua bulan (November - Januari 2010) yakni penyelesaian 35 persen dari 160 kasus BMI berdokumen yang berada di shelter KBRI.<sup>38</sup> Kasus yang selesai biasanya kasus-kasus yang menyangkut ketenagakerjaan seperti gaji tidak dibayar dan belum masuk dalam proses persidangan/mahkamah. Kalaupun melaporkan, rata-rata dengan terpaksa memilih jalur di luar pengadilan<sup>39</sup> dengan konsekuensi tidak dapat memberikan efek jera kepada majikan yang melakukan tindak kekerasan atau pelanggaran.

Untuk kasus BMI tidak berdokumen sampai saat ini –yang mana jumlahnya jauh lebih besar– tidak dibahas dalam Joint Committee dan penyelesaiannya melalui deportasi atau pemutihan.

- b. Ada revisi MoU tentang Pekerja Rumah Tangga, tapi tak dijalankan.** Pemerintah Malaysia dan Indonesia pada akhirnya mau merevisi MoU tentang pekerja rumah tangga setelah mendapat desakan dari berbagai pihak, khususnya organisasi buruh migran, karena melihat bahwa MoU tahun 2006 justru melanggengkan perbudakan dan memperparah tingginya masalah buruh migran, khususnya PRT, seperti paspor ditahan majikan, tidak ada hari libur dan tidak ada koordinasi penanganan kasus antara Indonesia dengan Malaysia. Ada empat sasaran perubahan yang telah disepakati, yakni: 1) paspor yang semula dipegang majikan disepakati agar dipegang BMI; 2) pemberian satu hari libur dalam sepekan; 3) penentuan biaya penempatan (*cost structure*). Penentuan biaya penempatan ini penting agar PRT migran yang bekerja mempunyai standar waktu sampai kapan gaji mereka dipotong. Hal ini dikarenakan PPTKIS diberikan kewenangan penuh dalam pengurusan TKI ke luar negeri. Kewenangan ini meliputi pemotongan gaji (UU 39/2004 pasal 52) akibatnya buruh migran khususnya PRT bekerja dalam perbudakan; 4) pembentukan *joint task force* untuk melakukan monitoring terhadap pelaksanaan revisi MoU 2006.<sup>40</sup>

Namun hingga saat ini, MoU masih belum dapat secara aktif terimplementasikan karena pemerintah Malaysia masih harus

---

<sup>38</sup> Pertemuan Joint Committee II: 30 November 2009.

<sup>39</sup> Penyelesaian kasus sengketa perburuhan dibagi menjadi dua. Diluar pengadilan meliputi bipartite, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan melalui pengadilan. (lih. Beberapa penyelesaian sengketa didalam dan diluar pengadilan)

<sup>40</sup> Menteri Dalam Negeri Malaysia beri perhatian khusus penyelesaian kasus TKW yang dianiaya di Malaysia.

menunggu persetujuan dari seluruh anggota parlemen Malaysia mengenai empat sasaran perubahan tersebut.<sup>41</sup> Status MoU pun malah justru diturunkan menjadi *Letter of Intent* (LoI)<sup>42</sup> yang dalam hukum perjanjian internasional tidak mempunyai konsekuensi hukum yang mengikat, sedangkan MoU dalam prakteknya merupakan perjanjian yang sudah mengikat para pihak. Perubahan status perjanjian dan ketidakjelasan sikap dari negara tujuan bekerja ini telah menyebabkan perlindungan hukum bagi BMI menjadi semakin kabur.

**c. Malaysia ikut tim drafting instrumen perlindungan buruh migran di ASEAN tapi justru menghambat proses drafting tersebut.**

Malaysia bersedia menjadi salah satu negara penyusun instrumen perlindungan buruh migran, yang merupakan kelanjutan dari deklarasi perlindungan buruh migran di ASEAN 2007.<sup>43</sup> Kesediaan pemerintah Malaysia ini memberikan kesan pihak Malaysia akan berupaya memperbaiki nasib buruh migran selama berada di Malaysia. Sayangnya kesediaan ini pada hematnya bersifat semu karena hingga saat ini pemerintah Malaysia justru menghambat proses pembentukan instrumen buruh migran yang diamanatkan oleh deklarasi. Pihak Malaysia tidak menyetujui beberapa poin yakni: mengenai ruang lingkup perlindungan buruh migran atau buruh migran yang berdokumen dan tidak berdokumen wajib dilindungi, dan mengenai jenis instrumen yang mengikat secara hukum (*legally binding*).<sup>44</sup> Alasan pemerintah Malaysia tidak menyetujui dua usulan ini, karena di dalam deklarasi perlindungan buruh migran tahun 2007 tidak dinyatakan konsep *legally binding*. Kedudukan instrumen ini hanya bagian dari deklarasi dan harusnya mengikuti deklarasi. Akhirnya untuk mengatasi kebutuhan ini, ada usulan untuk “menaikbandingkan” draft ini di tingkat ASEAN.<sup>45</sup>

**d. Masalah khusus Indonesia-Malaysia dalam kaitannya sistematis permanent irregular dalam kaitan dengan buruh migran.**

Dokumen imigrasi merupakan masalah yang terbesar bagi buruh migran Indonesia di Malaysia. Dari tahun ke tahun jumlah buruh

---

<sup>41</sup> Wawancara dengan staff Deplu (directorate of legal and international treaties on economic dan social-cultural affairs)

<sup>42</sup> Indonesia-Malaysia Tandatangani LoI Perlindungan TKI.

<sup>43</sup> Wawancara dengan Roostiwati, Direktur Perlindungan dan Penempatan TKI Depnakertrans.

<sup>44</sup> Draft deadlock over key issues.

<sup>45</sup> Wawancara dengan Roostiwati, Direktur Perlindungan dan Penempatan TKI Depnakertrans.

migran Indonesia ke Malaysia dan kembali lagi ke Indonesia karena tidak mempunyai dokumen, sehingga terpaksa dideportasi. Setelah di deportasi, BMI-pun berbondong-bondong ke Malaysia untuk bekerja karena tawaran bekerja telah menanti. Dari tahun ke tahun kondisi ini tetap terulang dan menjadi suatu kegiatan migrasi illegal sirkular (IER 2010).

Sejarah timbulnya migrasi tak berdokumen ini bermula setelah tahun 1968 di mana pemerintah Malaysia membuat kebijakan membuka pintu migrasi kerja sejauh buruh migran tersebut terampil dan memiliki permit. Indonesia sebagai negara satu rumpun dengan etnisitas yang sama, mendapatkan perlakuan yang berbeda. Malaysia memperbolehkan warga Indonesia yang tidak terampil untuk bekerja di Malaysia, karena dianggap bukan orang asing. Kebijakan yang tidak konsisten ini membuat semakin banyak warga Indonesia yang bekerja di Malaysia dan bahkan tinggal bertahun-tahun dan semakin memperkuat jaringan sosial (*social network*) di antara warga Indonesia yang tinggal di Malaysia dengan sanak saudara di Indonesia. Jaringan sosial ini kerap kali menjadi salah satu saluran untuk membawa keluarga, saudara, hingga teman ke Malaysia melalui praktek-praktek tidak resmi.

Praktek-praktek migrasi seperti ini diperkokoh dengan kebijakan yang dibuat oleh Indonesia dan Malaysia dan justru melanggengkan migrasi tak berdokumen, karena tidak ada pengawasan dan penegakan hukum. Di Indonesia, pengurusan dokumen bekerja condong mahal, berbelit-belit dan tidak menjamin hak BMI, serta rentan korupsi. Di Malaysia, praktek korupsi, jual beli permit dan lemahnya penegakan hukum terutama di daerah perbatasan menyebabkan sangat mudah terjadi transaksi keluar masuk daerah perbatasan. Kebijakan di Malaysia yang melanggengkan korupsi disinyalir adalah upaya untuk melanggengkan politik rasial (IER 2010). Lantas, apa hubungannya antara korupsi dengan politik rasial?

Pertama-tama, sebagai gambaran kekacauan di Malaysia menurut angka korupsi, laporan Transparency International (TI) mengatakan bahwa Malaysia pada tahun 2008 menduduki urutan ke 47 sedunia. Tahun 2009, predikatnya meningkat menjadi No. 56 sedunia.<sup>46</sup> Kekacauan negara dalam menangani masalah korupsi dimanfaatkan para pemilik modal karena tingginya korupsi mengindikasikan tidak

---

<sup>46</sup> Malaysia Corruption Index (CPI) Plunged Despite MACC Boasted Arresting 605 People (diakses tanggal 08 September 2010)



jalannya negara dalam memantau dan menjalankan pelayanan publiknya, sehingga kondisi ini justru menjadi peluang untuk mendapatkan keuntungan.

**e. Latarbelakang keadaan politik ekonomi Malaysia yang melatarbelakangi praktik eksploitasi buruh migran.** Di Malaysia, izin suatu proyek pada umumnya diberikan oleh pemerintah kepada etnis Melayu. Etnis Melayu diberi keistimewaan oleh pemerintah semenjak tahun 1971 melalui kebijakan Dasar Ekonomi Baru (DEB). Salah satu tujuan DEB adalah meningkatkan kekayaan etnis Melayu dengan cara diberikannya kemudahan dalam akses pemanfaatan sumber daya. Pada akhirnya kebijakan ini menciptakan piramida ekonomi secara kesukuan. Meskipun para etnis Melayu mendapatkan keistimewaan untuk melakukan proyek, kerap kali mereka tidak mengerjakan proyek itu dan condong memberikan kepada orang China – yang berjumlah hampir 30 persen sangat berpengaruh terhadap berkembang tidaknya perekonomian di Malaysia.

Para etnis China pada kenyataannya juga kerap mensubkontrakkan pada orang lain yang tidak jarang kepada warga Indonesia. Subkontrak terkecil ini kemudian mengambil buruh migran dari Indonesia berdasarkan pola kedekatan, seperti geografis. Karena ingin mengambil untung, para subkontrak seringkali mendatangkan BMI ke Malaysia tanpa dokumen pekerjaan. BMI pun tidak merasa keberatan karena dililit kemiskinan dan merasa percaya bahwa subkontraktor tidak akan mencelakakan dirinya. Apalagi ketika BMI mendapati gajinya lebih tinggi dan utuh karena tidak dikenai potongan gaji untuk membayar permit yang nantinya permit tersebut dipegang majikan atau dipalsukan atau tidak bayar izin perमितnya sehingga akhirnya membuat mereka menjadi tidak berdokumen. Ketidakpastian dalam bekerja baik berdokumen maupun tidak berdokumen dan tidak ada penegakan hukum yang tegas menyebabkan BMI memilih tidak berdokumen karena alasan gaji lebih tinggi.

Kedatangan BMI tidak berdokumen sangat menguntungkan tidak hanya bagi majikan karena mendapatkan buruh murah dan mau bekerja keras, tapi juga bagi tekong/calos karena mendapat bayaran dari BMI yang telah menolong mereka ‘dimasukkan kembali’ ke Malaysia. Tekong/calos pun harus membagi jatah bayaran BMI kepada petugas imigrasi, RELA atau pejabat lain yang telah membantu memuluskan kedatangan BMI tidak berdokumen.

Akibatnya dari tahun ke tahun jumlah buruh migran yang masuk tanpa dokumen semakin meningkat. Dari penelitian yang dilakukan IER para buruh migran yang telah dideportasi dari Malaysia pun banyak yang menyatakan ingin kembali ke Malaysia dan pada kenyataannya mereka relatif mudah untuk bisa masuk bekerja lagi di Malaysia, baik secara legal maupun ilegal. Akibatnya, upaya pemerintah Malaysia dalam menghentikan migrasi tak berdokumen pun menjadi sulit, karena terus berlangsung praktek-praktek korupsi—di mana para pejabat imigrasi bersama dengan para tekong dan calo terus-menerus meloloskan para buruh tak berdokumen yang bisa ditekan upahnya menjadi sangat rendah itu—untuk tujuan mendapatkan keuntungan.



## A. Gambaran Umum

---

### 1. Profil Negara Singapura

Singapura juga dikenal dengan kota Singa. Negara ini memiliki luas wilayah 710,2 km. Singapura terkenal pula dengan sebutan Macan Asia Timur bersama-sama dengan Hongkong, Taiwan dan Korea Selatan. Sebutan ini diberikan, karena Singapura berhasil membuktikan dirinya kuat dalam perekonomian.

Perekonomian Singapura lebih mengandalkan teknologi seperti manufaktur, teknis mesin, medis dan jasa. Singapura juga berhasil mengukuhkan dirinya setara dengan London, New York, dan Tokyo dalam hal perdagangan valuta asing dan menjadi salah satu negara teraman dalam penyimpanan logistik ekspor-impor. Keberhasilan ini terletak pada efisiensi, efektifitas dan akuntabilitas pelayanan publik.

Dilihat dari GDP (*Gross Domestic Product*), bila dibandingkan dengan Malaysia yang dulunya merupakan bagian dari Malaysia, pendapatan perkapita Singapura lebih tinggi (USD 52,840) dari Malaysia.

Singapura melepaskan diri dari Inggris pada tanggal 31 Agustus 1963 dan setelah itu bergabung dengan Malaysia. Singapura berpisah dari Malaysia dua tahun setelahnya yakni tanggal 9 Agustus 1965 setelah terjadi perpecahan ideologi di PAP (*People Action Party*) Singapura dengan pemerintahan federal di Kuala Lumpur. Tanggal 9 Agustus 1965 dijadikan hari kemerdekaan Singapura yang dirayakan setiap tahunnya.

Dari segi pemerintahan, konstitusi Singapura masih berkiblat pada Inggris sebagai negara jajahan dengan sistem republik Parlemen. Di Singapura pucuk pemerintahan berada di tangan Perdana Menteri yang diangkat oleh suara mayoritas parlemen. Sedangkan posisi presiden hanya posisi simbolis. Untuk posisi presiden di Singapura sudah berganti sebanyak enam kali, sedangkan posisi Perdana Menteri baru dua kali berganti. Di Singapura, mendapatkan posisi Perdana Menteri lebih sulit

dari pada presiden, karena ia harus mendapatkan suara mayoritas dari parlemen yang anggotanya adalah partai politik.

Dari segi politik, PAP (Partai Aksi Rakyat) merupakan partai politik tertua dan mendominasi proses politik. PAP selalu menang dalam setiap pemilu sejak 1959 sebagai partai terbanyak dipilih. Dari 84 kursi Parlemen, 82 kursi dikuasai oleh anggota PAP. Dampaknya penentuan pembangunan dibidang politik, sosial dan ekonomi dikuasai oleh anggota PAP. Tidak sedikit yang mengkritik dominasi PAP di dalam penentuan suara di parlemen, karena anggota parlemen yang mayoritas anggota PAP telah membuat undang-undang yang menekan kebebasan berbicara dan kebebasan sipil masyarakat Singapura seperti tidak memberikan kesempatan tumbuhnya partai oposisi. Cara pemerintahan PAP dikatakan lebih cenderung kepada otoriter dari pada demokrasi yang sebenarnya. Namun, cara pemerintahan tersebut berhasil menjadikan Singapura sebuah negara yang maju, bebas daripada korupsi dan memiliki pasar ekonomi yang terbuka. Para ahli politik menganggap Singapura sebuah negara yang berideologi 'Demokrasi Sosialis'.

Dari segi etnisitas, berbeda dengan negara tetangganya Malaysia, di Singapura tidak ada permasalahan etnisitas. Meskipun penduduk mayoritas adalah etnis Tionghoa (77,3%) kemudian disusul oleh etnis Melayu yang merupakan penduduk asli (14,1%), etnis India (7,3%) dan etnis lainnya (1,3%) tidak pernah ada diberitakan mengenai perselisihan di antara mereka, karena pemerintah Singapura tidak melanggengkan praktik-praktik korupsi dan memberikan kekuasaan yang berbeda kepada satu etnis tertentu karena secara sejarah, Singapura telah menjadi daerah tinggal para imigran dari berbagai negara. Kebudayaan di Singapura pun diwarnai oleh campuran budaya Inggris, Malaysia, India dan peranakan. Keterbukaan Singapura terhadap warga asing terbukti dari semakin meningkatnya jumlah orang asing yang bekerja dan tinggal di Singapura. Tahun 2007 jumlah penduduk asing hanya 11 persen. Tahun 2010, jumlah orang asing meningkat menjadi 27 persen. Sedangkan jumlah penduduk asli di Singapura tahun 2010 hanya 63 persen (3,230.7) dan penduduk tetap (*permanent resident*) hanya 10 persen dari total penduduk di Singapura (5.076,7).<sup>47</sup>

Dari segi pertumbuhan tenaga kerja asing telah naik 170 persen dari 248.000 (1990) menjadi 670.000 (2006). Diantara jumlah ini, 580.000 orang adalah pekerja asing dengan keterampilan minim yang terkonsentrasi

---

<sup>47</sup> The Singapore Department of Statistics.

di industri konstruksi, pekerja rumah tangga, pabrik, industri kelautan. Sisanya sekitar 90.000 merupakan pekerja asing profesional.<sup>48</sup>

Dari segi hubungan antar negara, untuk di tingkat Asia Tenggara, Singapura bersama-sama dengan Indonesia, Malaysia, Thailand dan Filipina menjadi pendiri terbentuknya ASEAN pada 8 Agustus 1967 di Indonesia. Tugas para negara pendiri adalah mengajak seluruh negara di wilayah ASEAN untuk turut bergabung guna meningkatkan pertumbuhan ekonomi, kemajuan sosial, pengembangan kebudayaan negara anggota serta memajukan perdamaian di tingkat regional dengan menjunjung enam prinsip utama yakni :

- a. Menghormati kemerdekaan, kedaulatan, kesamaan, integritas wilayah nasional, dan identitas nasional setiap negara.
- b. Hak untuk setiap negara untuk memimpin kehadiran nasional bebas daripada campur tangan, subversif atau koersi pihak luar.
- c. Tidak mencampuri urusan dalam negeri sesama negara anggota.
- d. Penyelesaian perbedaan atau perdebatan dengan damai.
- e. Menolak penggunaan kekuatan yang mematikan.
- f. Kerjasama efektif antara anggota.

## **2. Sejarah Migrasi Kerja di Singapura**

Setelah perpisahan Singapura dengan Malaysia, Singapura memacu pertumbuhan perekonomian dengan kebijakan industrialisasi dan berorientasi pada pertumbuhan ekspor. Proses industrialisasi ini mempengaruhi kebijakan migrasi di Singapura, karena Singapura membutuhkan tenaga kerja tidak terampil terutama di sektor pabrik atau manufaktur dan konstruksi. Oleh karenanya, di bawah pemerintahan Perdana Menteri Lee Kuan Yu, pemerintah Singapura mengadakan perjanjian bilateral dengan negara pengirim buruh migran, seperti India, Bangladesh, Sri Lanka, Filipina, dan Thailand. Seiring dengan waktu ketika pembangunan di bidang pabrik dan konstruksi berada pada fase stagnan, di tambah lagi dengan banyaknya warga asing yang tidak berketerampilan menikah dengan penduduk Singapura dan menjadi penduduk tetap, pemerintah Singapura mulai mengurangi jumlah tenaga kerja asing non-skill dengan cara memulangkan mereka sewaktu-waktu.

Bila pertumbuhan tenaga non skill dibidang manufaktur dan konstruksi menurun jumlahnya di Singapura, di sisi lain permintaan terhadap pekerja asing non skill di sektor rumah tangga (PRT) meningkat. Hal ini dikarenakan kebijakan Singapura mengarah kepada pertumbuhan jasa dan keuangan.

---

<sup>48</sup> The Institute for Ecosoc Rights, 2010. Atase Tenaga Kerja dan Perlindungan TKI antara Indonesia-Singapura-Malaysia.

Kebijakan ini mendorong para penduduk Singapura, terutama perempuan, untuk bekerja di luar rumah dan pemerintah Singapura mendukung warganya terutama perempuan bekerja karena memberikan sumbangan ekonomi yang signifikan. 3 (tiga) persen perempuan yang bersedia bekerja telah menimbulkan peningkatan ekonomi pasar tenaga kerja sebanyak 40.000 orang. Dari segi penghasilan bila suami dan istri sama-sama bekerja maka pendapatan rata-rata rumah tangga meningkat 48 persen<sup>49</sup> daripada hanya suami yang bekerja. Keadaan ini jelas meningkatkan produktivitas ekonomi di Singapura.

Kebijakan Singapura untuk membuka peluang bekerja di sektor PRT terbatas hanya di beberapa negara, seperti Indonesia, Filipina, Sri Lanka dan beberapa negara lainnya. Buruh migran yang paling banyak bekerja sebagai PRT tahun 2004 pertama adalah Filipina (60.000-70.000), Indonesia (60.000) dan Sri Lanka (12.000).<sup>50</sup> Sementara menurut catatan media, jumlah PRT migran yang paling banyak adalah Indonesia (50 persen), disusul Filipina (45 persen) dan sisanya negara lain.<sup>51</sup>

Peningkatan jumlah PRT migran asal Indonesia di Singapura dipicu oleh beberapa hal, di antaranya adalah kesediaan warga Indonesia bekerja menjadi PRT meningkat dari tahun ke tahun akibat kemiskinan di desa, bersedia dibayar lebih rendah daripada PRT migran asal Filipina dan berkurangnya warga Filipina yang bekerja sebagai PRT. Setelah kasus Flor Contemplation,<sup>52</sup> Filipina membuat kebijakan untuk memperketat warganya yang ingin bekerja di Singapura. Akibatnya, agensi di Singapura lebih mempromosikan PRT Indonesia kepada majikan.

Namun, setelah tahun 2007, keadaan PRT migran Indonesia yang bekerja di Singapura menurun. Jumlah penempatan PRT migran Indonesia ke

---

<sup>49</sup> Yeoh, Brenda, Huang, Shirlena dkk. 2005. *Asian Women as Transnational Domestic Workers*, Marshall Cavendish Academic.

<sup>50</sup> Ibid.

<sup>51</sup> The Institute for Ecosoc Rights, 2010. *Atase Tenaga Kerja dan Perlindungan TKI antara Indonesia-Singapura-Malaysia*.

<sup>52</sup> Kasus Flor Contemplation bermula dari meninggalnya seorang PRT migran asal Filipina bernama Delia Maga dan anak majikannya yang meninggal tenggelam di bak kamar mandi. Ada dugaan bahwa yang membunuh adalah seorang PRT migran Filipina yang bernama Flor Contemplation. Dalam hal penyelesaian kasus, pemerintah Singapura dan Filipina sempat bersitegang karena pemerintah Singapura tetap mengeksekusi Flor meskipun ada permintaan untuk menghentikan dari pemerintah Filipina. Akibatnya tidak sedikit warga Filipina yang melampiaskan frustrasi mereka kepada pemerintah Filipina dan Singapura atas kejadian ini.

Singapura mengalami penurunan dari 37.496 (2007) menjadi 19.606 (2009).<sup>53</sup> Bahkan, ada ketakutan dari agensi di Singapura, bahwa jumlah PRT migran Indonesia yang mau bekerja di Singapura terus mengalami penurunan karena lebih memilih Hongkong dan Taiwan.<sup>54</sup>

Alasan PRT migran Indonesia memilih Hongkong dan Taiwan di antaranya adalah gaji dan hak untuk mendapatkan hari libur satu minggu sekali. Di Hongkong, gaji PRT migran Indonesia sekitar HKD 3600 atau setara dengan Rp. 4.153.000 – meskipun gaji yang diberikan -menurut IMWU (*Indonesian Migrant Workers Union*)- di Hongkong masih rendah dan mereka menuntut kenaikan gaji HKD 4000 dan uang makan HKD 750. Di Singapura, gaji PRT migran kurang dari setengahnya dan hanya digaji SGD 280 atau setara dengan Rp 1.895.00. Hak lain yang sulit didapat di Singapura adalah hak mendapatkan satu hari libur dan hak berorganisasi.

Meskipun konstitusi Singapura menjamin kebebasan berserikat (artikel 14), namun organisasi yang beranggotakan lebih dari 10 orang atau suatu panitia yang beranggotakan lebih dari lima orang diwajibkan untuk mendaftarkan diri atas dasar peraturan yang disebut *The Societies Act* atau *The Companies Act*. Undang-undang ini awalnya dibuat untuk menangkis adanya bahaya komunisme,<sup>55</sup> tapi dalam praktiknya, hingga saat ini untuk mendapatkan izin mendirikan organisasi sosial yang berbasis pada kegiatan advokasi lebih sulit dari pada mendirikan organisasi sosial yang berbasis kegiatan karitatif.<sup>56</sup>

## **B. Pola dan Jenis Pelanggaran yang Dialami Buruh Migran Indonesia**

Berbeda dengan Malaysia, buruh migran yang bekerja di Singapura dibatasi oleh jenis profesi kerjanya khusus untuk pekerja informal dan tidak berketerampilan. Jenis pekerjaan yang diperbolehkan untuk pekerjaan tidak berketerampilan adalah pekerja rumah tangga (PRT) dan hanya perempuan yang diperbolehkan menjadi PRT.

Pekerjaan sebagai PRT meliputi semua pekerjaan domestik dari membersihkan rumah, merawat orang jompo sampai merawat anak,

<sup>53</sup> BNPTKI. Data penempatan TKI 2007-Juni 2010.

<sup>54</sup> Singapore fears maid exodus to Hongkong, Taiwan.

<sup>55</sup> The Institute for Ecosoc Rights, 2010. Atase Tenaga Kerja dan Perlindungan TKI antara Indonesia-Singapura-Malaysia.

<sup>56</sup> Wawancara dengan salah satu pekerja social di Singapura.



sedangkan pekerjaan lain yang berhubungan dengan sektor publik, seperti menjaga toko, tidak masuk dalam pekerjaan PRT. Tidak sedikit majikan yang ditangkap oleh Kepolisian dan Kementerian Tenaga Kerja (MOM) karena mempekerjakan PRT migran pada dua jenis pekerjaan dan tidak sesuai dengan spesifikasi yang telah disebutkan dalam kontrak kerja.

Menurut data aduan PRT migran di Terminal Selapajang, Jakarta, pada tahun 2007 dan pasca 2007, pendataan yang dilakukan BNP2TKI pada tahun 2008 terdapat 245 kasus, 210 kasus (2009) dan pada antara Januari – Juni 2010 terdapat 191 kasus.<sup>57</sup> Data ini sangat minimal, mengingat pendataan hanya di Terminal Selapajang dan belum mencakup 11 (sebelas) titik lainnya, seperti di Surabaya, Tanjung Pinang, Solo, Semarang, Tanjung Barat Sumut, Medan, Belawan, Jogyakarta, Mataram, Nunukan dan Kupang. Selain itu, banyak PRT migran juga tidak melaporkan karena tidak berani.

Permasalahan yang dialami PRT migran Indonesia di Singapura dibagi menjadi 3 (tiga) hal yakni kematian, ketenagakerjaan dan pidana.

### **1. Kasus Kematian**

Sekitar 124 orang PRT Indonesia meninggal dari dalam periode 1999 – 2005. Sementara tahun 2006 – 2007 jumlah PRT Indonesia yang meninggal sebanyak 30 orang. Tahun 2009, menurut data MOM, jumlah PRT migran menurun menjadi 9 (sembilan) orang. Hingga September 2010 ada sekitar 6 PRT migran Indonesia yang meninggal dunia. Ada beragam faktor yang menjadi penyebab meninggalnya PRT migran Indonesia di Singapura, di antaranya adalah kecelakaan kerja, bunuh diri, sakit akibat bekerja dan belum teridentifikasi.

Kecelakaan kerja seringkali menimpa PRT migran, seperti jatuh ketika membersihkan jendela, menjemur pakaian, memangkas pohon tinggi, dll. Oleh karenanya, MOM menerbitkan buku dan video panduan, baik untuk majikan dan PRT migran tentang informasi mengenai bekerja di Singapura dengan aman. Namun patut disayangkan, sosialisasi buku/panduan tersebut tetap saja sulit menekan kasus PRT yang meninggal karena kecelakaan kerja dari tahun ke tahun.

Penyebab kedua yang saling berhubungan satu sama lain adalah bunuh diri dan sakit akibat kerja. Kondisi kerja PRT di Singapura tergolong berat. Beban kerja yang tinggi tanpa dibarengi dengan istirahat yang cukup, tidak ada ruang sosialisasi yang memadai bagi PRT dan masih

<sup>57</sup> Diolah dari data BNP2TKI.

dalam proses adaptasi karena masih “baru” bekerja di Singapura, menyebabkan mereka memilih untuk bunuh diri atau tetap bertahan meskipun ujungnya sakit dan dipulangkan.

**Tabel 9 : PRT migran meninggal di Singapura periode Januari - September 2010**

No	Nama	Penyebab meninggal
1	Haryuni, Kab. Madiun	Kecelakaan kerja
2	Apriliastuti, Kab. Grobogan	Bunuh diri dirumah majikan
3	Tuti Sulastrri, Kab. Cilacap	Belum teridentifikasi
4	Anis Wulan Agustin, Kab. Magetan	Sakit akibat bekerja
5	Ria Safitri, Kab. Cilacap	Belum teridentifikasi
6	Umi Asrifah, Kab. Cilacap	Kecelakaan kerja

Sumber: diolah dari berita media

## 2. Ketenagakerjaan

Menurut data BNP2TKI tahun 2009 di Selapajang, bahwa masalah ketenagakerjaan yang sering dialami PRT migran Indonesia adalah:

- a. PHK sepihak. PHK sepihak kerap kali menjadi permasalahan yang paling banyak dialami para PRT migran Indonesia. Majikan dengan sewenang-wenang dan tanpa perundingan memutuskan kontrak PRT migran dan tidak memberikan kompensasi yang adil. Faktor yang melatarbelakangi PHK sepihak adalah majikan tidak mau direpotkan untuk mengajari PRT-nya dan memilih untuk memutuskan hubungan kerja. Jumlah PRT yang di-PHK sepihak oleh majikan ada 1201 kasus.
- b. Beban kerja berat, waktu istirahat kurang, bekerja lebih dari 12 jam sehari. Kondisi ini menyebabkan PRT migran sakit akibat kerja (313 kasus).
- c. Dokumen migrasi. Sebanyak 177 kasus dialami PRT ketika didata oleh BNP2TKI di terminal Selapajang bermuara pada majikan. Majikan melanggar hukum, sehingga PRT dipulangkan. Beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh majikan adalah melanggar ketentuan di dalam permit/izin kerja. PRT tidak boleh dipekerjakan di luar ketentuan yang telah ditulis dalam kontrak kerja, PRT mengalami kekerasan oleh majikan, sehingga majikan dihukum, majikan tidak membayar levy PRT, dll.
- d. Pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja. Sebelum PRT migran bekerja, mereka diharuskan menandatangani kontrak kerja di Indonesia mengenai pekerjaan yang nantinya akan dilakukan selama bekerja di Singapura.

Namun seringkali perjanjian kerja yang dibuat tidak sesuai dengan kenyataan. Misalnya saja, bekerja di toko atau di kedai, tetapi kenyataannya memasak tidak hanya di kedai atau di toko. Di Singapura, sangat ketat hukumnya bagi pelanggar izin kerja. Izin kerja atau permit harus sesuai dengan jenis pekerjaan. Tidak sedikit PRT yang ditangkap, karena dipekerjakan majikan di tempat lain dan majikan dihukum. Definisi lain pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja adalah dipekerjakan lebih dari dua tempat, misalnya rumah majikan dan rumah saudara majikan atau bekerja dengan berbagai jenis pekerjaan, seperti menjaga bayi atau nenek.

- e. Komunikasi tidak lancar. Komunikasi yang tidak lancar menyebabkan timbulnya masalah dalam pekerjaan, karena PRT migran tidak dapat melakukan apa yang dikatakan majikan, sehingga (biasanya) karena komunikasi tidak lancar menimbulkan kemarahan majikan yang dapat berujung pada tindak kekerasan atau penganiayaan. PRT migran Indonesia yang belum pernah bekerja sebagai PRT di Singapura rata-rata mengalami masalah, karena tingkat pendidikan yang rendah dan rendahnya penyiapan bahasa ketika bekerja. PRT akan sulit berbicara dengan majikan apabila majikannya tidak memahami bahasa Indonesia dan hanya memahami bahasa Inggris dan Mandarin.

### 3. Pidana

Untuk kasus pidana, kasus yang sering dialami oleh PRT migran Indonesia adalah penganiayaan, pelecehan seksual dan pemerkosaan. Penganiayaan ini timbul bisa dipicu oleh masalah ketenagakerjaan, seperti komunikasi yang tidak lancar dengan majikan atau tindakan dari majikan itu sendiri, seperti kasus pelecehan seksual.

Dilihat dari kerentanan ketiga masalah di atas, PRT migran Indonesia yang bekerja di bawah satu tahun (68,16 persen) lebih rentan mengalami masalah dibandingkan dengan PRT migran yang bekerja lebih dari satu tahun (31,8 persen).<sup>58</sup> PRT migran yang bekerja di bawah satu tahun dan belum mempunyai pengalaman bekerja akan lebih banyak mengalami masalah, karena bekal pendidikan di PJTKI tidak mencukupi untuk dipraktikkan di tempat bekerja. Akibatnya, dengan keterbatasan pendidikan, mereka harus mampu dengan cepat menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada. Misalnya, rata-rata majikan di Singapura tinggal di Apartemen atau rumah susun yang disebut HDB. PRT migran harus menyesuaikan diri terutama membersihkan jendela, menjemur pakaian (di Singapura karena rumah susun tidak memiliki teras, baju

---

<sup>58</sup> Survey yang dilakukan oleh BNP2TKI periode Januari-Juli 2010.

harus dijemur di luar jendela dengan menggunakan galah dan dikaitkan dengan jendela) dan budaya lainnya, seperti tingginya tingkat kebersihan yang dianut majikan di Singapura. Bila dia mampu menyesuaikan diri, maka dia tidak akan terkena masalah.

PRT yang sudah bekerja lebih dari satu tahun biasanya sudah mampu menangani pekerjaannya dan mulai berani mengutarakan pendapatnya, apalagi kalau majikan senang dengan pekerjaan PRT tersebut. Dia akan mempunyai posisi tawar dan meminta hak-hak yang dulunya tidak didapat ketika pertama kali bekerja di majikan itu.

### C. Pelanggaran Hak Buruh Migran

Seperti halnya pada uraian sebelumnya, hal penting yang patut diketahui dari kondisi buruh migran di Singapura adalah pergeseran jenis pelanggaran yang dialami oleh buruh migran Indonesia, terutama dari tahun 2007, selama dan setelahnya.

Tidak ada pergeseran permasalahan yang dialami oleh buruh migran di Singapura, yaitu ketenagakerjaan sebagai masalah utama, sebelum, selama dan setelah tahun 2007. Perbedaan hanya pada kuantitas permasalahan. Sebelum 2007, menurut hasil survey, masalah yang sering dialami PRT migran Indonesia adalah pelanggaran ketenagakerjaan, setelah 2007 masalah pidana lebih banyak dibandingkan sebelum 2007. (*lihat tabel*)

**Tabel 10 : Masalah PRT migran Indonesia sebelum dan setelah 2007**

Masalah (sebelum 2007) <sup>59</sup>	Urutan masalah	Masalah (pasca 2007) <sup>60</sup>	Urutan masalah/ jumlah masalah yang dialami
Tidak ada hari libur	1	PHK sepihak	1 (48%)
Tingginya beban kerja	2	Sakit akibat kerja	2 (12%)
Waktu istirahat yang kurang	3	Penganiayaan	3 (10%)
Tidak boleh keluar rumah	4	Majikan bermasalah	4 (7%)

<sup>59</sup> The Institute for Ecosoc Rights. 2005. Tubuh-alat dalam kebungkaman ruang privat PRT Indonesia di Singapura.

<sup>60</sup> BNP2TKI. 2009. Rekapitulasi masalah TKI berdasarkan periode 01 Januari sd 31 Desember 2009.

Masalah (sebelum 2007)	Urutan masalah	Masalah (pasca 2007)	Urutan masalah/ jumlah masalah yang dialami
Keterbatasan akses informasi dan komunikasi	5	Pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian kerja	5 (3%)
Tidak boleh beribadah	6	Komunikasi tidak lancar	6 (3%)

Sumber : Atase Tenaga Kerja dan Perlindungan TKI, The Institute for Ecosoc Rights dan Survey BNP2TKI.

## D. Kebijakan Singapura dalam Mengatur dan Melindungi PRT Migran

Telah ada beberapa kemajuan kebijakan jika menilik kebijakan pengaturan dan perlindungan PRT migran yang dilakukan Singapura dalam melindungi buruh migrannya semenjak tahun 1998. Kemajuan perlindungan yang mereka lakukan adalah terlihat dari statement di media massa, yakni “pemerintah Singapura berkomitmen atau tidak menolerir kebijakan dan eksploitasi terhadap para PRT migrannya”.

### 1. Kebijakan Sebelum Tahun 2007

Pada tahun 1970-an Pemerintah Singapura sudah menerapkan dua kebijakan untuk mengontrol masuknya migrasi kerja dengan menerapkan dua tipe visa bekerja (*work pass dual track policy*), yakni untuk profesional diberikan visa bekerja (*employment pass*) dan visa izin bekerja (*work permit*) untuk kontruksi, manufaktur, pekerja di kapal laut, PRT migran, dll). Sejalan dengan waktu sistem visa bekerja (*work pass*) berkembang tidak hanya dua tipe tapi menjadi lima tipe berdasarkan level gaji yang diterima (penjelasan lebih lanjut lihat tulisan di bawah).

Pada tahun 1980, pemerintah Singapura memperkenalkan kebijakan untuk PRT migran melalui *work permit*, yakni dua tahun kontrak kerja – pada tahun 1990-an PRT diperbolehkan untuk bekerja lebih dari dua tahun di Singapura, bekerja pada majikan yang tertera di permit kerja dan tidak boleh bekerja selain tercantum di permit kerja, tidak diperbolehkan menikah dengan penduduk lokal dan memberikan kewajiban kepada majikan untuk membayar levy dan uang jaminan (*security bond*). Levy adalah pajak yang harus dibayarkan majikan setiap bulannya. Besaran pajak tergantung dari keputusan pemerintah Singapura melalui MOM, sedangkan untuk uang jaminan, majikan harus menitipkan deposit kepada MOM sebesar S\$5000. Uang jaminan ini dikembalikan kepada majikan bila majikan tidak mengalami masalah selama bekerja.

Pada tahun 1998, upaya yang dilakukan adalah pembaharuan hukum pidana dalam hal penegakan kasus-kasus pidana. Latar belakang adanya pembaharuan hukum pidana di Singapura karena kasus kekerasan terhadap PRT migran terus meningkat dari 105 kasus (1994) menjadi 192 (2007). Oleh karena pemerintah Singapura melalui amandemen Penal Code tahun 1998 memperberat beban hukuman pidana bagi seseorang yang melakukan kekerasan, baik kekerasan fisik maupun kekerasan seksual kepada PRT migran melalui bagian (*section*) 73. Di dalam bagian 73 disebutkan bahwa pemerintah memperberat pelaku kekerasan dengan meningkatkan beban hukuman pidana hingga 1,5 kalinya dari hukuman normal. Hukuman bagi pelaku kejahatan ada tiga, yakni penjara, denda atau keduanya-duanya tergantung dari jenis kejahatan yang dilakukan.

Selain melakukan pembaharuan hukum pidana (*penal code*) pemerintah Singapura juga melakukan amendement terhadap UU Tenaga Kerja Asing (*Foreign Workers Act*) yang isinya membahas hal-hal yang berkaitan dengan izin kerja, tugas pekerja, sanksi bagi pelanggar, seperti kehilangan izin kerja, tidak membayar permit, kerja tidak memiliki izin yang sah, dll.<sup>61</sup>

Tahun 2004, ada tiga upaya yang dilakukan pemerintah Singapura, yakni: 1) program pendidikan orientasi kerja kepada para majikan dan PRT migran; 2) pemeriksaan kesehatan 6 bulan sekali; 3) Akreditasi agensi perekrutan; 4) sistem management penanganan kasus.

*Pertama*, program pendidikan orientasi kerja kepada para majikan dan PRT migran yang disebut sebagai “*Safety Awareness Course*”. Pemerintah Singapura menyadari bahwa angka kekerasan yang menimpa PRT migran tetap ada, meskipun sudah ada upaya memperberat hukuman pidana seperti yang dijelaskan di atas. Oleh karena itu, pemerintah Singapura membuat langkah preventif melalui kegiatan pendidikan kepada calon majikan dan PRT migrannya melalui program yang dinamakan orientasi kerja. Dalam kegiatan ini, buruh migran diberikan tentang hal-hal apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak diperbolehkan selama bekerja.

Bagi calon majikan PRT yang menggunakan PRT secara bergantian lima kali dalam setahun diharuskan untuk mengikuti kegiatan orientasi program (*FDW Employers' Orientation Programme*). Kegiatan ini meliputi keselamatan kerja bagi PRT migran, menciptakan suasana

---

<sup>61</sup> MOM, Employment of Foreign Manpower Act (Chapter 91A)

kondusif selama PRT migran bekerja, hak-hak majikan dan kewajiban majikan serta sanksi bila majikan melakukan pelanggaran hukum.

Sementara majikan yang menggunakan PRT secara bergantian enam kali dalam satu tahun, majikan harus datang dan diinterview oleh MOM, sehingga MOM mempunyai gambaran mengenai apa yang terjadi dan MOM dapat membantu menyelesaikan persoalan majikan bekerja dengan para PRT-nya.

Untuk PRT, pendidikan orientasi kerja yang diberikan pendidikan tidak hanya tentang keselamatan kerja, tapi juga kewajiban PRT, seperti tidak boleh hamil, tidak boleh meludah, tidak boleh berhubungan dengan warga Singapura/*permanent resident* dan lain-lain, dan hak PRT, seperti hak mendapatkan gaji dan tata cara pembayaran, hak mendapat perlakuan yang adil di pengadilan, hak menyampaikan aduan dengan cara menghubungi MOM, kepolisian dan KBRI di Singapura, dll.

*Kedua*, kebijakan lainnya adalah mewajibkan majikan untuk membawa PRT migran diperiksa kondisi kesehatannya setiap enam bulan sekali. Jika PRT migran sakit atau kedatangan hamil, maka untuk PRT migran yang sakit, majikan harus menanggung biaya kesehatan PRT melalui asuransi dan jika PRT hamil, maka PRT akan dipulangkan ke negara asalnya.

*Ketiga*, agensi perekrutan di Singapura harus mendapatkan akreditasi dari dua badan akreditasi sah yang ditunjuk oleh pemerintah Singapura, yakni AEAS (*Association of Employment Agencies*) dan CASE TRUST. Tiap tahunnya agensi perekrutan harus memperbaharui izin perekrutan dan mendapatkan persetujuan dari dua badan akreditasi tersebut.

*Keempat*, MOM juga menciptakan suatu sistem manajemen penanganan kasus yang tidak hanya melibatkan satu departemen, tapi beberapa departemen yang disebut dengan *Foreign Manpower Management Division*. Tugas departemen ini adalah mengkomunikasikan kasus ketenagakerjaan dan pidana, serta penyelesaiannya dengan menggunakan jasa berbasis komputer, sehingga masalah PRT migran dapat langsung tertangani oleh departemen yang relevan sesuai dengan jenis kasusnya. Dengan adanya sistem ini, data tentang kasus-kasus dapat tersimpan, termasuk pula proses yang telah ditangani dan sampai sejauh mana kasus berjalan, sehingga penanganan kasus PRT migran tidak lama dan berlarut-larut untuk diselesaikan.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> MOM, 2005. *Working Hard Great Place to Work*.

Tahun 2005, Pemerintah Singapura menetapkan standar administrasi (umur dan pendidikan) bagi calon PRT migran yang akan bekerja di Singapura dan meningkatkan mutu keterampilan PRT migran dengan melakukan test masuk dan memperingan biaya levy. Melalui kebijakan baru untuk mengurangi jumlah PRT migran yang bermasalah, Pemerintah Singapura melakukan upaya preventif dengan cara menetapkan peraturan kepada agensi di Singapura untuk mempekerjakan PRT migran minimal berusia 23 tahun. Meningkatnya usia minimal yang ditetapkan dari sebelumnya 18 tahun diharapkan mampu menjadi menjawab permasalahan PRT migran, terutama untuk lebih memahami kondisi kerja dan mampu beradaptasi dengan kondisi kerja yang ada. Selain usia, Pemerintah Singapura juga menetapkan peningkatan batasan minimal pendidikan PRT migran yang semula hanya lulusan Sekolah Dasar (SD) menjadi lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Tingginya pendidikan PRT migran ini pula diharapkan meningkatkan kemampuan dan skill bekerja PRT migran.

Sementara untuk test masuk ke Singapura, MOM memberikan dua test kepada PRT migran setelah tiga hari kedatangan di Singapura. Test yang diujikan kepada PRT migran adalah menjawab 40 pertanyaan pilihan ganda (*multiple-choice*) pada mata pelajaran, seperti keselamatan dan pekerjaan rumah tangga, berhitung dan keterampilan untuk memahami perintah. Jika PRT migran tidak mampu menjawab dan nilainya rendah, maka oleh MOM, PRT migran tersebut akan dipulangkan ke daerah asal. Menurut data MOM, dari Januari hingga Maret 2005, dari hasil kelulusan PRT migran yang dipilih secara acak yakni 274 PRT baru, sekitar 97 persen lulus ujian.<sup>63</sup>

MOM juga menurunkan biaya pajak dari S\$345 (2003) menjadi S\$295 agar tingkat kekerasan kepada PRT migran menurun, karena majikan tidak harus membayar biaya rekrutmen dan pajak yang tinggi.

Kebijakan levy ini masuk ke dalam system visa kerja (*work pass system*). Di Singapura, pemerintah membedakan permit kerja menjadi 5 bagian. Tiga bagian teratas (P1-Q1) tidak harus membayar pajak kepada Pemerintah Singapura setiap bulannya, sedangkan dua bagian terbawah (S dan R) diharuskan untuk membayar pajak. Khusus pekerja konstruksi, izin kerja hanya satu tahun, di mana PRT migran termasuk di dalamnya, majikan harus membayar pajak (levy) kepada pemerintah.

---

<sup>63</sup> New foreign maids in Singapore required to take tests.



**Tabel 11 : Hak yang didapat berdasarkan visa kerja untuk buruh migran di Singapura**

<b>Tipe visa kerja</b>	<b>Gaji</b>	<b>Kontrol</b>	<b>Hak yang didapat</b>
P1	>S\$7000	Tidak ada kontrol	Dapat membawa keluarga, dapat mengajukan visa kerja ( <i>employment pass</i> dan berlaku selama 5 tahun), dapat tinggal di singapura selama 6 bulan tanpa bantuan sponsor atau majikan untuk mencari kerja, dapat mengajukan diri menjadi penduduk tetap atau warganegara ( <i>permanent resident and citizenship</i> )
P2	>S\$3500 - < S\$7000	Tidak ada kontrol	Dapat membawa keluarga, dapat mengajukan visa kerja ( <i>employment pass</i> dan berlaku selama 2 tahun), dapat mengajukan diri menjadi penduduk tetap atau warganegara ( <i>permanent resident and citizenship</i> ), dapat mengajukan visa bekerja (PEP) berlaku 2 tahun bila mempunyai pendapatan tetap lebih dari S\$3000.
Q1	>S\$2500 atau lebih	Tidak ada kontrol	Dapat membawa keluarga, dapat mengajukan diri menjadi penduduk tetap atau warganegara ( <i>permanent resident and citizenship</i> ), dapat mengajukan visa bekerja (PEP) berlaku 1 tahun bila sudah lima tahun bekerja dan mempunyai pendapatan lebih dari S\$3000.
S	S\$1800 – S\$2500	Majikan harus membayar levy S\$250 setiap bulan	Bila pendapatan buruh migran lebih dari S\$2500 dapat membawa keluarga, dapat mengajukan diri menjadi penduduk tetap atau warganegara ( <i>permanent resident and citizenship</i> ).

Tipe visa kerja	Gaji	Kontrol	Hak yang didapat
R (work permit)	< S\$1800	Majikan harus membayar levy setiap bulan, khusus untuk pekerja bangunan izin kerja hanya dibatasi satu tahun, dibatasi jumlah bereka sejauh terkait dengan negara asal, dibatasi tingkat ketergantungan dari majikan atau perusahaan terhadap keperluan mendatangkan para pekerja asing, tidak diperbolehkan membawa keluarga, tidak diperbolehkan mengajukan diri sebagai penduduk tetap dan penduduk lokal ( <i>permanent resident</i> dan penduduk lokal), tidak boleh menikah dengan warga Singapura atau <i>permanent resident</i> . Bila ingin menikah harus mendapat persetujuan dari MOM.	Tidak ada hak

Sumber: Ministry of Manpower dalam Noorashikin Abdul Rahman

Selain majikan diwajibkan membayar pajak asuransi dan *bank guarantee*, kebijakan khusus untuk orang asing yang memegang permit kerja tipe R ini tidak diperbolehkan untuk membawa anggota keluarga, tidak boleh mengirimkan surat permohonan menjadi penduduk tetap (*permanent residency and citizenship*), serta tidak boleh menikah. Jika terdapat ada pernikahan antara pemegang permit kerja R dengan penduduk lokal atau penduduk tetap, maka harus mendapat persetujuan dari MOM terlebih dahulu.

Tahun 2006, upaya yang dilakukan pemerintah Singapura ada tiga hal, yakni: 1) adanya standar kontrak kerja, 2) jejak pendapat kepada PRT migran, 3). Penerbitan buletin untuk PRT migran. Mengenai standar kontrak kerja, kontrak dibuat oleh MOM bekerja sama dengan dua asosiasi di Singapura yang disebut CASE TRUST dan AEAS (*Association of Employment Agencies*). Dalam kontrak kerja termuat beberapa hak yang diberikan kepada PRT migran seperti hari libur dan waktu istirahat. Untuk mengetahui apakah PRT migran di Singapura senang bekerja di

Singapura dan tidak mengalami masalah dengan pihak agensi dan majikan, MOM melakukan jejak pendapat secara random kepada PRT migrant dengan menggunakan saluran telepon. Dari hasil jajak pendapat, menurut MOM 90 persen PRT merasa senang bekerja di majikan dan akan memperpanjang kontrak kerja selama dua tahun di majikan yang sama. MOM juga melansir dari hasil pantauan kekerasan yang dialami PRT migran, trend yang terjadi condong kecil yakni sekitar 0.04 persen dari total populasi PRT.<sup>64</sup>

Kebijakan terakhir yang dilakukan MOM tahun 2006 adalah membuat media informasi dalam bentuk buletin yang diberi nama *Inform*. Dalam buletin tersebut diinformasikan mengenai tata cara bekerja yang aman, seperti apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan selama bekerja untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan kepada kematian.

Kebijakan pemerintah di tahun 2007 tidak berbeda jauh dari 2006 hanya saja pada tahun 2007 dalam hal pengecekan secara random kepada PRT migran melalui saluran telepon dan membuat buletin dua tahunan khusus untuk majikan. Namun untuk kebijakan levy, ditahun 2007 pemerintah Singapura menurunkan levy menjadi S\$265.

Dari segi judul kegiatan antara 2007 dan 2006 tidak ada perbedaan. Letak perbedaannya pada stressing/arah tujuannya. Pada tahun 2006 kegiatan pengecekan oleh MOM kepada majikan lebih mengarah pada suasana hati PRT selama bekerja seperti senang atau tidak senang ketika bekerja, tahun 2007 lebih mendalam lagi dan mengarah kepada pertanyaan mengenai kondisi kerja seperti apakah dipekerjakan tidak sesuai dengan permit kerja, jam istirahat dan jam libur, dll.

## **2. Kebijakan Setelah Tahun 2007**

Kebijakan setelah tahun 2007 diantaranya *Pertama*, meningkatkan jumlah premi asuransi kecelakaan dan kesehatan menjadi empat kali lipat (S\$40.000) dari S\$10.000 (2007). Di tahun 2008, upaya yang dilakukan pemerintah Singapura untuk memperbaiki kondisi kerja PRT migran dengan meningkatkan jumlah premi kecelakaan dan asuransi kesehatan kepada PRT migran dan yang semula hanya S\$10.000 menjadi S\$40.000 (efektif berlaku 1 Januari 2010) dan pemberian asuransi kesehatan S\$15.000. Kedua asuransi ini akan diberikan kepada PRT migran bila PRT migran mengalami kecelakaan dan sakit akibat bekerja.

---

<sup>64</sup> Comment by Ministry of Manpower Spokesperson in Response to Media Queries on the "Day Off Campaign" by UNIFERM, TWC2 and HOME.

Kedua, Kebijakan pengurangan hukuman melalui uang jaminan (*security bond*) kepada majikan. Jaminan keselamatan (*security bond*) adalah prasyarat untuk mempekerjakan PRT migran, dulunya kebijakan MOM memperketat fungsi dari jaminan keselamatan (*security bond*) yakni bila PRT migran kedatangan hamil, menikah dengan penduduk lokal atau penduduk tetap (*permanent resident*) atau melarikan diri/hilang maka majikan akan kehilangan jaminan keselamatan (*security bond*). Sekarang MOM melunakkan hukuman kepada majikan yang berdampak pada uang jaminan keselamatan (*security bond*) yakni, bila PRT kedatangan hamil maka jaminan keselamatan tidak akan hilang.<sup>65</sup> Jaminan keselamatan (*Security bond*) akan berkurang menjadi setengahnya (\$2500) bila PRT migran tersebut hilang atau melarikan diri dan majikan dapat menemukan dan memulangkan PRT dalam jangka waktu 3 bulan.<sup>66</sup>

Ketiga, Kebijakan *blacklist* bagi majikan yang melakukan pelanggaran kepada semua buruh migran.<sup>67</sup> Kebijakan *blacklist* yang diberikan kepada majikan tergantung dari jenis pelanggaran yang dilakukan. Bila pelanggaran tidak berat maka MOM masih mempertimbangkan diberikannya *blacklist* namun tetap majikan akan di selidiki secara intensif terlebih dahulu. Kebijakan *blacklist* diberikan apabila majikan melakukan pelanggaran sebagai berikut:

- a. Kekerasan fisik dan atau pelecehan seksual.
- b. Menghilangkan bukti-bukti yang berhubungan dengan hukum pidana.
- c. Mengulangi pelanggaran dalam UU Keselamatan Kerja dan Kesehatan (*Workplace Safety and Health Act*), sehingga menyebabkan terjadinya kematian (di bawah pasal 51 dari UU ini).
- d. Tetap mempekerjakan si pekerja tanpa menggunakan alat kerja yang aman.
- e. Mempekerjakan PRT migran secara tidak resmi (tanpa kelengkapan dokumen) atau menggunakan buruh migran sebagai tentara (*deploying*).
- f. Mengeksploitasi buruh migran, seperti: tidak membayar gaji buruh migran, tidak bisa menyediakan hak-hak dasar menurut peraturan ketenagakerjaan seperti libur tahunan, libur hari raya dan waktu istirahat yang cukup.
- g. Melakukan penipuan dengan cara memberikan informasi yang tidak benar mengenai latar belakang si pekerja yang nantinya dapat berakibat pada pemberian kartu izin kerja (*work permit/work passes*).

---

<sup>65</sup> Change in security bond condition, 2009.

<sup>66</sup> MOM Explains New Foreign Worker Rules.

<sup>67</sup> MOM, Work Permit – Before you apply part blacklisting.

## E. Arah Perubahan Kebijakan Perlindungan Bagi PRT Migran Indonesia

Melihat perjalanan kebijakan perlindungan yang diberikan pemerintah Singapura terhadap buruh migran dari tahun 1980 hingga sekarang dan bila dibandingkan dengan dua negara tujuan bekerja di ASEAN, dapat dikatakan bahwa usaha pemerintah Singapura dalam melindungi semua buruh migran terutama buruh migran yang rentan yakni PRT lebih baik. Sayangnya kebijakan yang ada hanya mampu menyelesaikan masalah penunjang dan bukan masalah utama. Misalnya, data menunjukkan masalah utama buruh migran yang bekerja disektor rentan seperti PRT migran sebelum dan setelah 2007 adalah masalah ketenagakerjaan seperti PHK sepihak, sakit akibat kerja, pekerjaan tidak sesuai dengan yang ditulis didalam kontrak kerja, tidak mendapatkan hak-hak dasar sebagai buruh antara lain tidak ada standar besaran gaji, tidak ada kewajiban mendapatkan hari libur, penetapan jam istirahat dan jam kerja, dll, yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

**Tabel 12 : Kebijakan Singapura dalam menangani permasalahan PRT migran**

Dimensi Kebijakan	Sebelum 2007	Setelah 2007	Aspek Perubahan
Penanganan kasus	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Memperberat beban hukum pidana sampai satu setengah kalinya untuk para pelaku kekerasan PRT migran melalui amendemen penal code 1998.</li> <li>▪ Melakukan amendemen terhadap UU pekerja asing (<i>the employment of foreign workers act</i>)</li> <li>▪ Bekerjasama dengan KBRI Indonesia untuk penanganan kasus</li> <li>▪ Membuat sistem management penanganan kasus diinternal MOM untuk percepatan dan koordinasi antar departemen</li> </ul>		Ditingkatkannya sanksi bagi pelanggar kejahatan bagi buruh migran melalui amendemen penal code dan UU perlindungan bagi pekerja asing serta adanya restrukturisasi kelembagaan dengan meningkatkan jumlah staff untuk menangani masalah perburuhan dan membuat sistem management berbasis IT

<b>Dimensi Kebijakan</b>	<b>Sebelum 2007</b>	<b>Setelah 2007</b>	<b>Aspek Perubahan</b>
Levy	<ul style="list-style-type: none"> <li>Levy menjadi \$295/bulan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Levy untuk PRT menjadi \$265/bulan</li> </ul>	Biaya rekrutmen salah satunya levy yang dibebankan kepada majikan turun
Kontrak kerja	Standar kontrak kerja dibuat AEAS dan CASE TRUST bagi PRT migran dan majikan		Sudah ada intervensi pemerintah Singapura dalam memperbaharui kontrak kerja terutama pada bagian hari libur, jam istirahat dan standar gaji meskipun intervensi tersebut sifatnya hanya himbauan yang artinya tidak dapat diterapkan.
Pendidikan kepada majikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Majikan yang pertama kali mempekerjakan PRT diwajibkan mengikuti program orientasi</li> <li>Majikan yang berganti PRT minimum 5 kali/setahun juga wajib mengikuti program orientasi</li> <li>Penerbitan buletin dua tahunan</li> </ul>		Pendidikan tidak hanya diberikan ketika orientasi saja tapi juga pendidikan perubahan paradigma melalui buletin
Pendidikan kepada PRT migran	<ul style="list-style-type: none"> <li>TKI yang baru bekerja di Singapura diwajibkan mengikuti kursus kesadaran tentang keselamatan kerja</li> <li>Penerbitan buletin enam bulanan yang berjudul <i>inform</i> untuk para buruh migran. Isi buku berupa: apa yang boleh dan tidak boleh selama bekerja di Singapura, nomor telepon bila PRT mengalami masalah</li> </ul>		Sudah ada upaya jempot bola yang dilakukan Pemerintah Singapura dengan cara memberikan pendidikan kepada PRT migran telah memberikan informasi mengenai tatacara bekerja di Singapura ( <i>do and don't</i> ) dan informasi mengenai pihak-pihak yang dapat dihubungi bila PRT mengalami masalah. Sayangnya informasi yang diberikan tidak mencakup hak-hak dasar PRT yang harus diberikan kepada majikan

Dimensi Kebijakan	Sebelum 2007	Setelah 2007	Aspek Perubahan
			dan konsekuensi hukum bagi si pelanggar terutama majikan
Kebijakan untuk agency	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Penetapan akreditasi agency melalui Case Trust dan AEAS (Associaton of Employment Agencies Singapore)</li> <li>▪ Introduksi kontrak kerja standar oleh badan akreditasi</li> <li>▪ Penetapan <i>system scoring</i> untuk ketidak layakan kinerja agency</li> </ul>		Ada fungsi kontrol terhadap agency namun berdasarkan laporan dari publik
Kebijakan untuk majikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Penetapan <i>security bond</i> untuk PRT sebesar S\$5000. Uang <i>security bond</i> akan hangus bila PRT migran hamil, menghilang atau mengalami masalah lain</li> <li>▪ Pemberian asuransi kecelakaan kepada PRT S\$10.000.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pemberian asuransi kesehatan kepada PRT migran sebesar S\$15.000/tahun (1 Januari 2010)</li> <li>▪ Pemberian asuransi kecelakaan kepada PRT S\$40.000</li> <li>▪ Berkaitan dengan <i>security bond</i>, uang jaminan ini tidak akan hangus apabila PRT migran hamil asalkan majikan melapor kepada MOM. Uang jaminan akan dipotong setengahnya bila PRT kabur tapi majikan berhasil menemukan dan mengembalikan PRT ke daerah asal</li> <li>▪ Kebijakan <i>blacklist</i> kepada majikan yang sering melakukan pelanggaran terhadap PRT migran</li> </ul>	Terdapat peningkatan perlindungan dalam premi asuransi. Untuk <i>security bond</i> juga terdapat perubahan. Serta ada kebijakan <i>blacklist</i> tidak dapat memperkerjakan PRT kepada majikan yang sering melakukan pelanggaran terhadap PRT migrannya. Diharapkan kebijakan-kebijakan ini memberikan efek jera kepada majikan.

<b>Dimensi Kebijakan</b>	<b>Sebelum 2007</b>	<b>Setelah 2007</b>	<b>Aspek Perubahan</b>
Kegiatan penunjang	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ikut ambil bagian dalam peringatan hari migrasi Internasional</li> <li>▪ Melakukan survey kepada PRT Indonesia mengenai perasaan bekerja sebagai PRT di Singapura</li> </ul>	Survey kepada para PRT mengenai situasi dan kondisi pekerjaan sebagai PRT	Meningkatkan fungsi monitoring dengan menelepon PRT migran dalam dua tahun berturut-turut agar mengetahui permasalahan yang terjadi kepada PRT migran
Persyaratan bekerja di Singapura	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Umur harus 23 tahun</li> <li>▪ Tes kemampuan bahasa Inggris bagi calon PRT yang akan bekerja di Singapura</li> <li>▪ Pendidikan minimal SMP</li> <li>▪ Pemeriksaan kesehatan ketika baru pertama kali datang dan pemeriksaan berkala 6 bulan sekali</li> </ul>		Tidak ada perubahan atau penambahan persyaratan bekerja di Singapura

Sumber: diolah dari berbagai sumber

Upaya pemerintah Singapura dalam mengatasi masalah di atas justru tidak memberikan perbaikan, bahkan membuat siklus permasalahan yang tidak kunjung selesai. Berikut adalah beberapa pelanggaran hak asasi buruh migran jika mengacu kepada prinsip yang tertuang di dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (UDHR)

### **1. Pelanggaran Terhadap Bebas dari Perbudakan**

Bekerja diluar negeri tanpa dibarengi dengan sistem kerja yang melindungi adalah sama dengan perbudakan karena bukan aturan negara yang berlaku tapi aturan pasar yang menganut sistem “siapa yang kuat membuat peraturan”. Di Singapura, dominasi pasar sangat kuat terutama dalam pengaturan sistem migrasi kerja. Salah satu contohnya adalah standar kontrak. Hingga saat ini tidak ada kebijakan mengikat mengenai standar kontrak. Standar kontrak yang dibuat MOM dan dilakukan oleh organisasi agensi bersifat tidak wajib untuk dilaksanakan. Dalam kata lain, kebijakan ini tidak dapat diimplementasikan.

Pada tahun 2006 MOM bekerjasama dengan dua badan akreditasi AEAS dan CASE TRUST membuat standar kontrak kerja bagi PRT migran.



Didalam standar kontrak kerja diatur mengenai hak-hak dasar yang harus diterima PRT migran seperti hak untuk libur, hak untuk istirahat yang cukup, standar upah, dll. Bila majikan tidak mau memberikan hak yang tertera didalam perjanjian kerja maka majikan harus membayar uang ekstra sebagai gantinya. Namun sayangnya standar kontrak yang dibuat untuk agensi bersifat himbauan bukan kewajiban. Yang terpenting agensi mempunyai kontrak kerja yang jelas dan tertulis antara PRT migran dan majikan mengenai jangka waktu dan kondisi serta kewajiban yang harus dilakukan oleh PRT migran (lihat bagian *delivery of service* No. 4.7 di *code of practise*)<sup>68</sup>

## 2. Pelanggaran Terhadap Hak Kesetaraan

Di Singapura, terdapat perbedaan perlakuan antara buruh informal salah satunya PRT migran dengan buruh formal. Perbedaan ini terlihat dari penetapan jumlah buruh migran yang dapat bekerja di Singapura. Khusus untuk buruh informal seperti PRT, jumlah mereka dari tahun ketahun akan dikurangi. Observasi ini diperkuat oleh respon MOM terhadap tulisan Padmini Kesavapany di surat kabar *Sunday Times*, 5 September 2010 yang mengatakan bahwa pemerintah Singapura karena keterbatasan tempat dan sumber daya, tidak bisa membiarkan begitu saja berkembangnya jumlah PRT migran bekerja di Singapura.<sup>69</sup>

Berbeda halnya dengan buruh formal, pekerja disektor formal akan diiming-imingi untuk bekerja di Singapura, diberi kebebasan lebih melalui kebijakan visa kerja dan dapat mengajukan diri sebagai penduduk tetap (*permanent resident*). Pembedaan perlakuan ini terjadi karena pemerintah Singapura sangat berorientasi kepada pasar. Pasar yang dapat meningkatkan perekonomian Singapura. Keberadaan PRT migran justru menambah masalah dan tidak meningkatkan devisa negara.

Pelanggaran terhadap kesetaraan juga terlihat dari tidak dimasukkannya buruh migran tidak berketerampilan kedalam hukum ketenagakerjaan (*Employment Act*) tapi ke UU Tenaga Kerja Asing (*Foreign Workers Act*) yang mempunyai implikasi hukum yang berbeda.

Didalam UU Ketenagakerjaan hanya buruh migran tidak terampil yang tidak diakui. Buruh lokal dan buruh migran terampil (pemegang visa tipe P1-Q1) diakui dan dilindungi hak-haknya dalam UU ketenagakerjaan ini. Hak yang didapat bagi non buruh tidak terampil seperti hak atas hari libur, jam kerja, cuti tahunan, hari libur, mendapat kompensasi bila

---

<sup>68</sup> AEAS, Code of Practices AEA(S) Accreditation Schemes.

<sup>69</sup> MOM. Why levy isn't used to subsidise maids' wages.

terkena PHK, jaminan pensiun, upah tahunan, mendapatkan kompensasi bila bekerja lebih dari 72 jam dalam satu bulan, dapat menjadi anggota serikat pekerja, dll.

Kompensasinya, buruh tidak terampil diatur dalam UU Tenaga Kerja Asing yang notabenehnya hanya mengatur seputar izin kerja/*work pass* seperti kewajiban pekerja, sanksi bagi pelanggar (tidak membayar gaji buruh migrannya, tidak membayar permit, dll. Akibatnya, masalah PRT migran/buruh migran tidak terampil tidak akan dilindungi secara hukum.

Padahal yang melatar belakangi PRT migran meninggal dunia selain murni kecelakaan kerja juga tingkat *stress* yang tinggi akibat beban kerja berat dan tidak mendapatkan satu hari libur untuk mengurangi beban kerja yang berat. Survey yang dilakukan oleh Institute Ecosoc tahun 2005 memperlihatkan kondisi kerja yang tinggi, waktu istirahat terbatas, tidak dapat berkomunikasi dengan siapapun ditambah dengan perlakuan majikan yang tidak layak menyebabkan kondisi fisik dan psikis PRT migran menjadi tidak sehat dan tidak mampu berfikir jernih sehingga lebih baik mengakhiri hidup daripada hidup namun ‘disiksa’.

### **3. Pelanggaran Terhadap Kebebasan Berekspresi dan Berpartisipasi dalam Kegiatan Politik**

Sudah bukan rahasia lagi bila hingga saat ini kebebasan berekspresi dan berpartisipasi dalam ruang politik sangat dikekang di Singapura karena pemerintah Singapura belum mencabut kebijakan *The Societies Act* atau *The Companies Act*.

Kebijakan ini dibuat pada awalnya untuk menangkis “bahaya komunisme”. Namun dalam perkembangan, justru kebijakan ini yang menghambat kebebasan berekspresi dan berpartisipasi dalam kegiatan politik. Kebijakan ini nampak pada peraturan yang dibuat untuk membuat organisasi. Bila sekelompok masyarakat membuat organisasi yang bergerak dibidang advokasi maka untuk mendapatkan izin dipersulit. Untuk melakukan aksi atau demonstrasi harus melapor. Demikian halnya dengan kebebasan berpendapat dimedia. Pemerintah Singapura akan mengontrol isi dari surat kabar atau berita yang diterbitkan atau disampaikan masyarakat agar kondisi politik, ekonomi dan sosial stabil dan dibawah kontrol pemerintah Singapura.

Oleh sebab itu dalam konteks pemajuan hak PRT migran melalui ruang ekspresipun terhambat. Payung hukum untuk membentuk serikat pekerja tidak ada, bahkan dilarang. Jika ingin membuat serikat pekerja harus

melebur ke serikat pekerja bentukan pemerintah, seperti NTUC (*National Trades Union Congress*). Akibatnya, tidak ada gerakan kolektif untuk memperjuangkan hak-hak dasar para PRT migran. misalnya hari libur, standar gaji, jam kerja dan lain-lain yang diperjuangkan oleh buruh migrannya sendiri.

#### **4. Pelanggaran Terhadap Rasa Aman**

Penal code merupakan hukum pidana di Singapura yang mengatur sanksi bagi pelaku pelanggar. Pemerintah Singapura melakukan amandemen penal code untuk meningkatkan rasa aman dimasyarakat dengan cara meningkatkan hukuman bagi pelaku kejahatan. Sayangnya pelipatan hukuman dalam amandemen penal code hanya terbatas pada pelaku pelanggaran tertentu dengan jenis pelanggaran tertentu. Misalnya, bila yang staff dari perusahaan agensi, keluarga besar atau teman majikan melakukan kekerasan atau melanggar hukum, maka mereka tidak mendapatkan hukuman yang berlipat (1,5 kali lipat) karena bukan majikan yang mempekerjakan PRT migran.

Hukuman 1,5 kali lipatpun tergantung pada jenis kasusnya dan jenis kejahatan yang dikenai pasal sanksi hanya kejahatan yang bersifat fisik sedangkan kejahatan psikologi seperti intimidasi, ancaman dan lain-lain masuk ke dalam pasal hukuman yang berbeda dan hanya beberapa jenis intimidasi/kekerasan psikologis yang dapat dikenai sanksi.<sup>70</sup> Padahal ancaman, intimidasi atau perkataan yang tidak senonoh bila dilakukan terus menerus melahirkan kekerasan.

Selain tidak konsisten terhadap penal code, pemerintah Singapura tidak secara komprehensif melakukan monitoring terhadap kondisi kerja PRT migran yang hanya dilakukan dengan cara menelpon PRT migran secara acak dan monitoring pasif kinerja agensi. Artinya, MOM akan melakukan penindakan bila ada laporan atau keluhan.

MOM mengklaim semenjak tahun 1998 hingga tahun 2008, jumlah kekerasan yang menimpa PRT migran sangat berkurang dari 157 menjadi 53 kasus. Namun bagi organisasi yang bergerak di isu buruh migran di Singapura seperti TWC2 (*Transient Workers Count Too*) mengatakan bahwa rendahnya trend kasus kekerasan yang dialami PRT migran tidak dapat digunakan karena tanda-tanda sudah hilang ketika PRT migran melapor kepada mereka; 2) majikan sering menggunakan kata-kata untuk mengintimidasi PRT migran; 3) ada kecondongan PRT migran

---

<sup>70</sup> TWC2, Foreign domestic workers: invinsible under the law.

tidak mau melapor kasusnya karena proses penyelidikan dan penuntutan tindakan hukum membutuhkan waktu yang lama sedangkan hanya dikasus tertentu PRT masih diperbolehkan bekerja oleh MOM sementara dibanyak kasus MOM tidak memperbolehkan PRT bekerja, padahal para PRT membutuhkan biaya selama di Singapura. Hal ini menyebabkan PRT tidak mau melaporkan kasusnya dan lebih baik pulang setelah masa kontrak selesai;<sup>71</sup> 4) ada kecondongan majikan juga memulangkan PRT migran jika PRT mempunyai masalah sehingga tidak kehilangan *security bond* atau hukuman.<sup>72</sup>

Pendataan yang dilakukan oleh BNP2TKI di terminal Selapanjang Tangerang juga mengatakan bahwa tidak ada penurunan kasus yang cukup signifikan terhadap PRT migran di Singapura dari tahun 2008 ke tahun 2009. Tahun 2008 PRT migran yang mengalami masalah berjumlah 13,4 persen sedangkan tahun 2009 masalah berkurang sedikit menjadi 12,8 persen. Penurunan masalah yang adapun masih rendah dan belum dapat dikatakan berhasil.

Kelebihan Singapura adalah terbatasnya luas wilayah sehingga memudahkan untuk melakukan penanganan cepat. Hampir disetiap blok-blok perumahan susun atau apartemen terdapat polisi keliling. Selain itu sistem yang dibuat oleh Singapura dalam hal akuntabilitas dan transparansi sangat baik sehingga pemerintah Singapura lebih mampu mengatur warga dan warga asing yang bekerja di Singapura.

---

<sup>71</sup> TWC2, Is 'maid abuse' (violence against foreign domestic workers) a serious problem?

<sup>72</sup> How to manage a maids



## A. Gambaran Umum

---

### 1. Profil Negara

Brunei Darussalam adalah negara tua di antara kerajaan-kerajaan di tanah Melayu, sejahtera dengan sumber daya alam, serta tegas dalam melaksanakan syariat Islam, baik di bidang pemerintahan maupun kehidupan bermasyarakat. Menurut sensus tahun 2008, jumlah penduduk adalah 381,371 km2 dengan luas wilayah 5.765 km2. Ibukota Brunei disebut dengan Bandar Sri Begawan.

Dilihat dari segi geografis, Brunei diapit oleh Malaysia dan Indonesia. Penduduk Brunei menyebar di beberapa daerah yang dikelompokkan dalam dua bagian besar, yakni bagian barat dan bagian timur. Di bagian barat, hampir sebagian besar (97 persen) termasuk di daerah ibukota (12 persen) penduduk tinggal di sini. Di bagian timur jumlah penduduk yang tinggal di daerah Temburong dengan medan gunung lebih sedikit. Etnis terbesar di Brunei adalah Melayu (66,3 persen), China (11,2 persen), lainnya termasuk penduduk asli (3,4 persen)

Dilihat dari pertumbuhan ekonomi, selama tahun 1999 hingga 2008, pertumbuhan ekonomi di Brunei rata-rata mencapai 56 persen. Hal ini mengubah Brunei menjadi negara industri baru di ASEAN setelah Singapura. Dari Indeks Pembangunan Manusia, posisi Brunei adalah nomor dua se-Asia Tenggara. Angka melek huruf (AMH) cukup tinggi di Brunei, sekitar 93,7 persen (2001). Menurut Dana Moneter Internasional (IMF), Brunei berada di peringkat ke-4 di dunia dengan produk domestik bruto per kapita (PDB) \$5 49,109. Tingginya PDB ini didukung oleh kekayaan alam yang melimpah seperti minyak dan gas. Di beberapa kota utama termasuk kota pelabuhan Muara, kota Seria, Kuala Belait adalah penghasil minyak.

Selain minyak, Tahun 2009, pemerintah Brunei mulai merambah pada sektor lisensi makanan yang disebut *branding scheme* yang memungkinkan produsen di Brunei dan di negara-negara lain untuk menggunakan merek

dagang premium Brunei Halal. Diharapkan lisensi ini menembus pasar negara-negara lain terutama negara yang mayoritas muslim agar menjaga integritas produk dari mulai bahan baku, manufaktur, logistik dan distribusi yang sesuai dengan ajaran Islam.

Brunei juga terkenal dengan kawasan pariwisatanya. Di daerah Belait, kawasan Panaga, adalah salah satu tempat tujuan para wisatawan asing, karena terdapat perumahan dan area rekreasi yang dibangun oleh Royal Dutch Shell dan British Army.

Berdasarkan konstitusi Brunei tahun 1959, Pemerintahan Brunei bercorak pemerintahan monarki konstitusional dan dipimpin oleh seorang Sultan. Dari abad 15 hingga sekarang Sultan sudah berganti sebanyak 29 kali. Seorang Sultan di Brunei tidak hanya menjabat sebagai kepala negara tapi juga sebagai kepala pemerintahan dan menteri pertahanan.

Tugas Sultan adalah mempertahankan dan mengabadikan ideologi nasional yang disebut Melayu Islam Beraja (MIB). Agar sultan dapat bekerja, ia dibantu oleh dewan penasehat kesultanan dan beberapa menteri. Brunei tidak memiliki dewan legislatif. Pada bulan September 2000, Sultan menentukan parlemen dan bertugas menasehati Sultan. Sistem pemerintahan ini memberikan kewenangan mutlak kepada sultan, sehingga hal ini menyebabkan Brunei menjadi salah satu negara paling stabil dari segi politik di Asia.

Meskipun menjadi negara paling stabil dari segi politik, ada beberapa kelemahan dengan sistem pemerintahan kerajaan seperti di Brunei terutama dalam kebebasan berpendapat (media). Di Brunei hampir tidak ada kritikan dari media terhadap pemerintahan, anggota kerajaan dan sistem monarki. Media hanya diberi ruang gerak untuk mempublikasikan artikel yang terkait dengan pemerintah. Beberapa media yang dapat memberikan informasi mengenai kondisi politik, ekonomi, sosial dan budaya antara lain Borneo Bulletin, The Bulletin Kalimantan, Permata Media dan Brunei Times.

Dari segi kesehatan, warga Brunei dijamin dengan layanan kesehatan gratis di rumah sakit umum. Rumah sakit umum terbesar di Brunei disebut Raja Isteri Pengiran Anak Saleha Hospital dan dua rumah sakit swasta. Sayangnya, tidak ada rumah sakit di Brunei yang mempunyai surat akreditasi kesehatan berlisensi internasional. Oleh karenanya tahun 2009, pemerintah Brunei telah membangun sekolah pengobatan (*The Institute of Medicines*) agar warga Brunei yang ingin menjadi dokter tidak harus sekolah ke luar negeri.

Hubungan luar negeri Brunei dengan negara lain adalah keanggotaan dalam ASEAN dan PBB. Hubungan ini ada yang berjalan harmonis ada yang tidak. Brunei pernah terlibat konflik dengan Malaysia dalam hal letak batas negara yang sangat berhubungan dengan sumber daya alam (minyak dan gas bumi).

## **2. Situasi Tenaga Kerja di Brunei Darussalam**

Tahun 2006, penduduk usia tenaga kerja di Brunei berjumlah 180.400, dengan tingkat partisipasi 71,7 persen. Dari 71,7 persen, tingkat partisipasi laki-laki sebanyak 62,6 persen dan tingkat partisipasi perempuan, hanya separuhnya yakni sekitar 37,4 persen. Tingkat pengangguran tahun 2006 untuk laki-laki berjumlah 3.200 (0,01 persen) dan perempuan sebanyak 4.100 (0,02 persen). Meskipun tingkat pengangguran cukup kecil bila dibandingkan dengan usia tenaga kerja, namun permintaan terhadap kebutuhan tenaga kerja di Brunei masih tinggi karena sektor pekerjaan yang dibutuhkan cukup banyak. Di Brunei sektor yang paling banyak membutuhkan tenaga kerja adalah sektor jasa (32,5 persen), konstruksi (25,2 persen), industri lain (18 persen), perdagangan ritel (15,8 persen), dll. Oleh karenanya Brunei terus mengandalkan tenaga kerja asing untuk mempertahankan ekonomi dan pembangunan.

## **3. Sejarah, Dampak dan Pola Migrasi Kerja di Brunei Darussalam**

### **a. Sejarah Migrasi di Brunei**

Menurut laporan IOM mengatakan bahwa sejak abad ke 19 sudah terjadi proses migrasi kerja di Brunei yang dilakukan oleh Inggris dengan cara mempekerjakan orang China sebagai buruh hingga menetap dan berasimilasi dengan penduduk lokal. Semenjak itulah, seperti Singapura, Brunei terbuka dengan adanya penduduk asing, Hal ini terbukti dengan hampir 15 persen warga negara di Brunei adalah warga negara asing dan telah memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan jumlah penduduk Brunei Darussalam, khususnya sejak pertengahan 1970. Kelahiran warga asing meningkat hampir 80 persen antara 1981 dan 2001.

Meskipun pintu terbuka lebar untuk buruh migran, pemerintah Brunei tetap mengontrol pertumbuhan buruh migran asing baik yang berketerampilan maupun yang tidak berketrampilan dengan menggunakan sistem kuota tenaga kerja yang dilakukan oleh departemen tenaga kerja dan departemen imigrasi untuk dokumen keimigrasiannya. Berbeda seperti Singapura yang tidak memberikan pembatasan bagi profesional dan tenaga ahli, di Brunei pembatasan tetap ada untuk tenaga profesional dan tenaga ahli seperti layaknya di Malaysia agar menyeimbangkan



tuntutan didalam negeri dengan cara memberikan izin kerja selama 2 tahun dan harus diperbaharui dan melakukan tes kesehatan setiap kali memperpanjang izin kerja.<sup>73</sup>

Buruh migran yang paling banyak di Brunei berasal dari Indonesia, Malaysia dan Filipina. Menurut data yang diluncurkan oleh departemen imigrasi dan registrasi nasional Brunei tahun 2006 mengatakan bahwa jumlah BMI terbesar dari Indonesia (40,215), lalu disusul Malaysia (17,358) dan Filipina (16.342 orang).

**Tabel 13 : Jumlah buruh migran berdasarkan jenis izin kerja di Brunei**

Negara	Employment Visa			Visa untuk istri dan anak
	Bekerja sebagai PRT migran/Amah	Pegawai pemerintah	Non amah dan pegawai pemerintah	
Malaysia	331	306	13.695	3.026
Indonesia	19,893	29	20.038	225
Filipina	4.754	136	10.743	711
India	333	83	6.086	791
Bangladesh	38	11	2.112	35
Thailand	0	7	5.611	71

Sumber: Department of Immigration and National Registration, Ministry of Home Affairs, Brunei Darussalam, 2008.

**b. Dampak Migrasi di Brunei.**

Selain memberikan kontribusi pertumbuhan penduduk, kedatangan warga asing juga berperan dalam meningkatkan perekonomian di Brunei. Ini terlihat dari pembagian pekerjaan yang cukup jelas antara penduduk dengan warga negara asing. Warga negara/penduduk tetap lebih banyak bekerja disektor pemerintahan. Pemerintahan di Brunei dikatakan sebagai perusahaan terbesar karena dari 37,5 persen angkatan kerja, 91 persennya adalah penduduk tetap yang bekerja di pemerintahan. Sedangkan sektor swasta rata-rata didominasi oleh warga negara asing/buruh migran (68 persen). Buruh Survei Departemen pada tahun 2005 menemukan bahwa, dari 106.820 orang bekerja di semua industri di sektor swasta, 69,3 persen adalah warga negara asing. Pekerja lokal hanya mendominasi di industri gas dan minyak (73,1 persen) dan keuangan, asuransi dan jasa perusahaan (65,4 persen).

<sup>73</sup> Employment and immigration

Dilihat dari jenis pekerjaan, tampak bahwa warga lokal condong mengisi pasar kerja yang sifatnya kantoran bukan perdagangan seperti bagian administrasi, eksekutif, profesional, teknik, klerek dan pelayanan.

**Tabel 14 : Jenis pekerjaan yang dilakukan warga lokal dan warga asing**

Jenis pekerjaan	Warga lokal (%)	Warga asing (%)
Administrasi, eksekutif	77,7	22,3
Profesional	70,7	29,3
Teknik	82,5	17,5
Klerek	88,7	11,3
Sales dan pelayanan	67,2	32,8
Petani berpendidikan, perikanan	45,3	54,7
Perdagangan	26,3	73,7
Pabrik dan operator mesin	44,7	55,3
Pembersih/buruh semi skill	23,9	76,1
Tidak teridentifikasi	85,9	14,1

Sumber: Department of Statistics, Brunei Darussalam, 2005.

### c. Pola Migrasi

Pola migrasi kerja di Brunei sangat terlihat dari asal buruh migran. Ada kecenderungan bahwa negara-negara yang cukup mapan secara ekonomi, warganegaranya bekerja di Brunei lebih dari 10 tahun. Sedangkan negara-negara berkembang, warganegara yang bekerja di Brunei kurang dari 10 tahun. Pola migrasi ini apakah terjadi karena adanya kebijakan pemberian izin kerja berdasarkan keterampilan seperti yang diterapkan di Singapura atau hanya kebetulan saja?

Data di bawah menunjukkan bahwa buruh migran yang berasal dari negara cukup maju (Malaysia, Singapura dan China-Hongkong) rata-rata jumlahnya meningkat dari tahun ketahun dan jumlahnya semakin meningkat pada setelah 10 tahun bekerja.

Trend ini sangat terbalik dengan buruh migran yang berasal dari negara berkembang seperti Indonesia, Thailand, India, Nepal dan Filipina. Buruh migran dari kelima negara tersebut semakin menurun jumlahnya ketika bekerja lebih dari 3 tahun seperti yang dijelaskan ditabel dibawah ini.

**Tabel 15 : Pergerakan buruh migran di Brunei**

<b>Asal buruh migran</b>	<b>&lt; 3 tahun (%)</b>	<b>4-6 tahun (%)</b>	<b>&gt;10 tahun (%)</b>
Malaysia	12,1	11,8	62,7
Singapura	20,6	11,3	57,1
China, Hongkong	6,2	3,6	87,3
Indonesia	80,4	12,8	4,5
Thailand	63,3	19,8	6,8
India, Pakistan, Sri Lanka, Bangladesh	48,4	20,6	13,6
Nepal	45,7	12,4	6,4
Filipina	43,7	20,2	16,8

Sumber: Department of Statistics, Brunei Darussalam, 2005.

## **B. Pola dan Jenis Pelanggaran yang Dialami Buruh Migran Indonesia**

Berbeda dengan di Singapura dan mirip dengan Malaysia, pemerintah Brunei tidak melarang BMI bekerja di sektor formal atau informal. Menurut perkiraan dari KBRI di Brunei sampai dengan April 2010 jumlah BMI di Indonesia sebanyak 44,504 orang. Mereka bekerja sebagai tenaga profesional (1,9 persen), tenaga formal, seperti kontruksi, perminyakan, industri, sopir perusahaan (34,8 persen), non formal seperti PRT/*amah* dan sopir rumah tangga (56,4 persen), sektor pelayanan jasa seperti restoran, hotel, *cleaner* (4,1 persen) dan sisanya lain-lain (2,8 persen).<sup>74</sup>

Data dari Departemen Imigrasi dan Registrasi Nasional, dari keseluruhan buruh migran Indonesia di Brunei, 22,4 persen bekerja diluar pekerjaan PRT migran atau *amah* dan 22,3 persen bekerja sebagai PRT migran/*amah*.<sup>75</sup> Tidak ada sumber yang mengatakan apa saja jenis pekerjaan non formal BMI diluar *amah* dan supir rumah tangga seperti layaknya di Malaysia dan Singapura.

Dilihat dari besaran gaji di Brunei sangat bervariasi. Untuk pekerjaan *unskill*/tidak berketerampilan rata-rata digaji BND\$200 sampai dengan BND\$ 450. Untuk pekerjaan yang berketerampilan dihargai tinggi seperti desain graphic yang mendapatkan diatas BND\$ 600.

<sup>74</sup> Seminar Inventarisasi Masalah Ketenagakerjaan, Sosialisai UU Tenaga Kerja Brunei 2009.

<sup>75</sup> IOM, 2008. Situation Report on International Migration in East and South-East Asia.

**Tabel 16 : Gaji/upah yang diterima BMI informal dan semi skill**

No	Jenis pekerjaan	Rata-rata gaji
1	PRT	BND\$ 200 - 300
2	Konstruksi	BND\$ 16 - 26
3	Sopir	BND\$ 350 - 400
4	Desain graphic	BND\$ 600 - 650
5	Operator Printing offset	BND\$ 450 - 500
6	Tukang kayu, tukang batu (pekerjaan buruh secara general)	BND\$ 450

Sumber : Agensi Brunei dan diolah dari berbagai sumber lainnya

Pelanggaran yang dialami BMI di Brunei sama dengan dua negara yang sudah ditulis pada bab sebelumnya yakni kematian, pidana dan ketenagakerjaan. Meskipun pendataan BMI di Brunei masih lemah karena informasi kasus terbatas, namun menurut survey di terminal Selapajang, jumlah BMI yang bermasalah mengalami peningkatan dari 2,1 persen (2008) menjadi 6,7 persen (2009). Kemungkinan angka ini lebih besar lagi mengingat tidak ada informasi yang akurat mengenai keberadaan BMI di Brunei.

### **1. Kematian dan Pidana**

Sulit menggambarkan kasus kematian dan pidana yang menimpa BMI di Brunei karena sekali lagi dikatakan bahwa pendataan masih lemah dan rendahnya jumlah penempatan di Brunei menyebabkan kondisi ketenagakerjaan di Brunei tidak terpublikasikan secara umum seperti layaknya di Malaysia dan Singapura.

Data kematian yang ada hanya dari KBRI di Brunei yang mengatakan bahwa selama 2009 jumlah BMI yang meninggal sebanyak 19 orang.

Sementara kasus penganiayaan merupakan kasus tertinggi di Brunei (20 kasus) bila dibandingkan dengan negara-negara lain. Selain kasus penganiayaan juga terdapat kasus pelecehan seksual, tidak pidana. Sayangnya tidak ada data akurat mengenai persentase kasus yang dialami BMI.

### **2. Ketenagakerjaan**

Pelanggaran yang dialami BMI pada bulan Januari-Juli 2010 menurut data KBRI sebanyak 387 kasus dengan jenis masalah ketenagakerjaan seperti gaji tidak dibayar, tidak tahan bekerja dengan majikan, keimigrasian (dokumen) dan tuntutan asuransi pekerja. Sumber lain dari departemen

perburuhan Brunei mengatakan dari 61 pengaduan, 31 persen adalah pengaduan gaji tidak dibayar dan rata-rata yang mengadukan adalah PRT Indonesia.

Menurut sumber berita di media, bahwa selama periode April 1998-Maret 1999 jumlah kasus yang ditangani KBRI 268 kasus sedangkan tahun 2000 sebanyak 600 kasus hanya pada kasus gaji tidak dibayar saja.<sup>76</sup>

Tabel di bawah ini memperlihatkan dari ketiga masalah diatas, masalah ketenagakerjaan merupakan masalah utama yang menimpa buruh migran dan perlu segera ada perbaikannya.

**Tabel 17 : Masalah yang dialami BMI berdasarkan survey BNP2TKI di Selapajang**

No	Masalah	Jumlah orang
1	PHK sepihak	47
2	Sakit akibat kerja	11
3	Sakit bawaan	8
4	Pelecehan seksual	6
5	Penganiayaan	5
6	TKI hamil	3

Sumber: BNP2TKI

### 3. Buruh migran yang tidak bekerja melalui mekanisme regular (*Irregular migration*)

Masalah lain yang terkait dengan ketenagakerjaan dan pidana adalah masalah buruh migran tidak bekerja melalui mekanisme regular (*irregular migration*). Menurut laporan IOM tahun 2008, layaknya di Malaysia, persoalan buruh migran yang bekerja tidak melalui jalur regular masih sangat tinggi, karena Brunei menganut kebijakan pintu terbuka migrasi kerja.

Brunei tidak menetapkan sistem agensi dimana warga asing yang bekerja di Brunei harus melalui agensi yang terdaftar di negara asal dan negara tujuan bekerja. Oleh karenanya penempatan perorangan diperbolehkan di Brunei dengan cara mendaftarkan buruh migran di Departemen Imigrasi dan Registrasi Nasional dan melengkapi beberapa dokumen berikut ini:

- a. Surat permohonan kerja yang dibuat oleh majikan untuk direktur Imigrasi dan Registrasi Nasional.
- b. Surat pernyataan dari majikan.

<sup>76</sup> Brunei Darussalam bukan lagi negara impian TKI.

- c. Formulir permohonan izin kerja.
- d. Foto badan.
- e. Fotocopy paspor.
- f. Formulir permohonan visa.
- g. Izin kerja.

Selain tujuh prosedur di atas, majikan harus membayar visa kerja *amah* selama bekerja. Biaya visa tidak dibedakan apakah profesi sebagai *amah* atau profesional. Semua buruh migran yang bekerja di Brunei harus membayar antara B\$15.00 - 30.00 tergantung dari jangka waktu visa. Bila kartu sudah jatuh tempo, maka buruh migran segera memperpanjang dengan menyertakan surat permohonan dari majikan atau sponsor. Pemerintah menggratiskan biaya perpanjangan kartu izin kerja tersebut.

Mudahnya bekerja di Brunei dan didukung oleh mudahnya akses menjangkau teknologi transportasi karena semakin banyaknya perjanjian bilateral atau multilateral yang dilakukan pemerintah Brunei dengan negara-negara lain untuk meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan antar negara, menyebabkan jumlah BMI yang bekerja di Brunei meningkat. Tahun 2000, ada sekitar 4.320.660 buruh migran masuk melalui 10 pos imigrasi di Brunei Darussalam. Pada tahun 2006, jumlah itu meningkat menjadi 5.651.267 (Departemen Imigrasi, Departemen Dalam Negeri, tidak ada tanggal). Meningkatnya jumlah BMI dari dan ke Brunei juga membuka membuka peluang adanya kegiatan migrasi kerja yang tidak teratur (*irregular migration*).

Suatu kegiatan migrasi tidak teratur (*irregular migration*) terjadi karena para warga negara asing masuk ke suatu negara dengan memanfaatkan pintu-pintu masuk ke suatu negara karena adanya mekanisme pasar bebas. Mereka masuk melalui jalur turis, namun tidak memperpanjang izin tinggal dan mencari kerja tanpa memiliki dokumen kerja yang ditetapkan. Bahkan ada yang membeli “visa kerja tidak resmi” dari penduduk lokal agar tetap dapat bekerja di negara tersebut. Bila tertangkap maka hukumannya adalah penjara, denda atau cambuk. Tingginya angka buruh migran yang bekerja tidak melalui jalur regular (*irregular migration*) juga dikeluhkan oleh pejabat publik di BNP2TKI. Menurut mereka dari 30 buruh migran yang bermasalah bekerja di Brunei, sekitar 2-3 (6-7persen) orang bekerja tidak menggunakan dokumen kerja resmi sehingga dikatakan buruh migran tidak berdokumen. Angka ini cukup tinggi karena inilah letak akar masalah mengapa terjadi kekerasan di luar negeri dan perlindungan BMI pun tidak dapat terlindungi.

Menghadapi masalah *irregular migration*, pemerintah Brunei melakukan operasi keimigrasian selama periode empat tahun dari 2002 hingga 2006. Jumlah *irregular migration* paling banyak berada ditahun 2002 yakni sekitar 3.822 orang melakukan *irregular migration*.

Dari kegiatan operasi keimigrasian tersebut berhasil menangkap beberapa buruh migran tanpa dokumen yang sesuai. Sebanyak 15,2 persen buruh migran tinggal di Brunei dengan menggunakan visa kunjungan sosial dan 10 persen buruh migran bekerja di majikan yang berbeda dengan yang tertulis di dalam kartu kerja (*employment pass*). (Departemen Imigrasi, Departemen Dalam Negeri, tidak ada tanggal).

Tahun 2006, Departemen Imigrasi berhasil mengidentifikasi sekitar 268 warga negara asing yang tinggal di Brunei tanpa memiliki dokumen resmi. Diantaranya adalah warga negara Indonesia (65 orang) tinggal secara ilegal, disusul Bangladesh (64 orang), India (49 orang), Malaysia dengan 42 orang.

### **C. Kebijakan Brunei dalam Mengatur dan Melindungi BMI**

Adakah perubahan masalah sebelum, selama 2007 dan setelah 2007? Demikian pertanyaan yang patut dikemukakan dalam konteks penelitian ini. Bila mengacu pada data yang terbatas maka terjadi penurunan kasus BMI dari sebelum tahun 2007 dan setelah 2007, namun sekali lagi penelitian ini tidak dapat menegaskan apakah benar-benar terjadi penurunan kasus karena belum ada pendataan akurat dan tersistem. Permasalahan BMI di Brunai seperti aliran air pasang. Di permukaan tenang, tapi bermasalah di dalam. Padahal bila dilihat lagi, permasalahan yang dialami BMI-pun tidak kalah seriusnya bila dibandingkan BMI yang bekerja di Arab, Malaysia, Singapura, Timur Tengah lainnya.

Kebijakan pemerintah Brunei dalam mengatur dan melindungi BMI dibagi menjadi 3 bidang; 1) prosedur perekrutan dalam bekerja; 2) izin kerja (*work permit*), 3) UU perburuhan yang disebut *employment order 2009*. Dari ketiga kebijakan diatas dibagi atas kebijakan sebelum tahun 2007 dan setelah tahun 2007.

#### **1. Kebijakan sebelum tahun 2007**

Kebijakan sebelum tahun 2007 ada 2 hal, yakni: *Pertama*, *Prosedur perekrutan* dalam bekerja. Prosedur ini diperuntukkan untuk semua buruh migran kecuali buruh migran yang bekerja di bagian administrasi, sopir dan pekerjaan informal lainnya.

Tatacara prosedur adalah:

- a. Terdaftar secara hukum sesuai dengan hukum yang dibuat oleh Departemen Hukum Brunei.
- b. Majikan/perusahaan harus memiliki izin tenaga kerja terlebih dahulu sebelum merekrut karyawan asing.
- c. Visa kerja/ketenagakerjaan harus diurus di departemen imigrasi oleh majikan dan harus mendapat persetujuan dari direktur departemen imigrasi sebelum mempekerjakan buruh migran.

*Kedua*, izin kerja (*work permit*). Persyaratan buruh migran untuk memperoleh izin kerja (*work permit*) adalah: 1) Buruh migran yang memasuki Brunei harus mendapatkan visa kerja (*employment pas/visa*) yang berlaku hingga 2 tahun. 2) Warganegara yang tidak mendapatkan keistimewaan pembebasan visa seperti Malaysia dan Singapura wajib mengurus visa kerja sebelum masuk ke Brunei. 3) Buruh migran yang mengurus visa kerja dengan jangka waktu 3 bulan wajib mendaftarkan untuk mendapatkan kartu identitas Brunei (*Brunei Identity Card*). Validitas kartu identitas tersebut berdasarkan visa kerja yang dimiliki dan dapat diperpanjang. 4) buruh migran diminta untuk kembali ke negara asal setelah mereka menyelesaikan kontrak kerja selama 2 tahun.<sup>77</sup>

## **2. Kebijakan setelah tahun 2007**

Kebijakan setelah tahun 2007 adalah melakukan *amandemen UU perburuhan dari labor act 1954 menjadi employment order act 2009*. UU ini disahkan pada 5 September 2009. Dalam UU yang baru diatur mengenai kontrak kerja, gaji, hari libur dan jam kerja, kesehatan dan akomodasi, mekanisme kepulangan dan penegakan hukum (pemeriksaan, penyelidikan dan penjatuhan sanksi bagi pelanggar). Detail UU perburuhan yang dirangkum oleh PERMAI (Persatuan Masyarakat Indonesia) di Brunei antara lain:<sup>78</sup>

- a. Satu hari libur kerja berhak dinikmati setiap minggu oleh pekerja.
- b. *Informal worker* termasuk *Amah* kini diatur dalam *Employment Order 2009*
- c. Gaji harus dibayarkan paling lambat 1 minggu setelah akhir bulan.
- d. Potongan hutang pekerja bila ada, maksimal 25% dari gaji yang diterima per bulan. Pemotongan gaji di luar peraturan ini tidak dibolehkan kecuali ada perintah dari mahkamah atau instansi terkait lainnya. Pemotongan gaji yang diperbolehkan adalah antara lain:

---

<sup>77</sup> ASEAN Secretariat, *Employment of Foreign Workers*.

<sup>78</sup> Seminar Inventarisasi Masalah Ketenagakerjaan, Sosialisasi UU Tenaga Kerja Brunei 2009.



- (1) pemotongan gaji karena tidak masuk kerja; (2) pekerja merusakkan barang/menghilangkan barang/uang yang ada dibawah tanggung jawabnya; (3) pekerja berhutang kepada majikan.
- e. *Sick leave*, cuti sakit dengan tanggungan adalah 2 bulan.
  - f. Pengguna (majikan) harus dapat menyediakan tempat tinggal yang layak dan bersih, dengan persediaan air bersih dan sarana kebersihan lainnya yang memadai. Tersedianya sarana Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) di tempat kerja. Apabila pekerja mengalami sakit atau kecelakaan, segera diupayakan pengobatannya.
  - g. Dilakukan pengurusan pemakaman bagi pekerja meninggal dunia kecuali pihak keluarga sendiri mau mengurus pemakaman pekerja tersebut.
  - h. Untuk mempekerjakan pekerja asing, setiap orang harus memiliki izin yang dikeluarkan Jabatan Buruh dan apabila hal ini diabaikan pihak majikan dapat dikenakan hukuman. Hal yang sama juga berlaku kepada pekerja asing yang bekerja kepada majikan yang tidak memiliki izin dimaksud (*lessen quota*).

## **D. Arah Perubahan Kebijakan Perlindungan bagi Buruh Migran Indonesia**

Pintu ketenagakerjaan di Brunei sudah dibuka dari tahun 1970 namun bila dilihat dari perkembangan kebijakan perlindungan buruh migran condong lambat dan keterlambatan tindakan menyebabkan masalah BMI meningkat pertahunnya (*lihat bagian pola dan pelanggaran hak BMI*).

Berikut pelanggaran pemerintah terhadap hak-hak BMI menurut Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia:

### **1. Pelanggaran terhadap rasa aman**

Pelanggaran yang dilakukan oleh pemerintah Brunei terhadap pemenuhan rasa aman untuk bekerja bagi BMI adalah pemerintah lemah dalam menegakkan peraturan dan sistem migrasi, sehingga sistem penempatan langsung (*direct hiring*) menjadi alat untuk bisnis atau perorangan melakukan penipuan.

Hampir seluruh buruh migran Indonesia menginginkan bekerja secara langsung atau tanpa PPTKIS, khususnya mereka yang bekerja informal, karena penempatan melalui PPTKIS atau agensi tidak memberikan jaminan perlindungan dan dijamin bekerja dua tahun, tanpa masalah, murah dan aman. Namun, dengan keterbatasan pengetahuan negara

tujuan dan pendidikan BMI sendiri, situasi memperbolehkan bekerja secara langsung (*direct hiring*) dimanfaatkan para tekong/calor untuk mendapatkan keuntungan. Tidak sedikit cerita BMI sudah membayar puluhan juta untuk bekerja di Brunei, namun setiba di Brunei tidak ada lapangan pekerjaan. Tekong/calor kabur dan sulit dimintai pertanggungjawaban, sehingga mereka terpaksa bekerja seadanya dengan upah seadanya agar dapat bertahan hidup di Brunei dan untuk ongkos pulang.<sup>79</sup>

Pemerintah Brunei pun tidak secara tanggap mencari solusi terhadap permasalahan ini. Pemerintah tetap melegalkan majikan atau BMI untuk langsung bekerja tanpa perantara, meskipun sekarang sudah ada kebijakan baru – tapi belum jelas status hukumnya – di kedutaan Brunei bahwa mereka tidak akan memberikan cap izin bekerja bila PRT/*amah* tidak melalau PPTKIS.

## **2. Pelanggaran terhadap bebas dari perbudakan**

Sistem ketenagakerjaan untuk buruh migran di Brunei tidak jauh berbeda dengan di Singapura, yaitu buruh migran diserahkan kepada pasar. Meskipun pemerintah Brunei sudah mengamandemen UU ketenagakerjaan dan memasukkan besaran gaji, penentuan jam kerja, hari libur hingga penetapan mengenai gaji harus dibayar tepat waktu namun pada kenyataannya, implementasi tidak sesuai dengan yang dituliskan.

Meskipun menurut media pemerintah Brunei dari tahun 2001-2010 telah melakukan upaya penegakan hukum seperti menyidang 21 majikan karena tidak membayar gaji pegawainya, membuat aturan bahwa bila majikan terbukti melanggar UU perburuhan akan dimasukkan dalam daftar hitam tidak dapat mempekerjakan buruh migran. Sebagai gambaran sebanyak 91 majikan (2008-2009) tidak bisa mengambil *amah* karena terbukti melakukan pelanggaran ketenagakerjaan dan pidana. Upaya pemerintah Brunei juga telah melakukan pengawasan terhadap kondisi kerja sebanyak 300 kali dibulan Januari - Juli 2010.

Namun bila dihadapkan dengan jumlah kasus, masih terjadi peningkatan kasus BMI. Sumber media mengatakan sekitar 195 kasus BMI baik yang bekerja secara formal maupun informal gajinya tidak dibayar, sebanyak 35 kasus adalah kasus penganiayaan berat yang dialami PRT migran/*amah*, 2 kasus pemerkosaan dan masih banyak lagi masalah yang dialami BMI di Brunei.

---

<sup>79</sup> “Brunei Darussalam bukan lagi negara impian TKI”, *Kabar Indonesia*, 15 November 2008 diakses dari <http://www.kabarindonesia.com>

Sebagai bukti bahwa sistem penempatan bila diberikan kepada pasar tidak akan memberikan rasa keadilan. Sebagai gambaran, sistem perekrutan dan penempatan pasar bebas di Brunei dibagi 3:

- a. Paket ekonomi A BND\$ 1.400. Tidak ada uang jaminan, majikan mengambil sendiri *amah*/PRT migran ke Indonesia, majikan mengurus semua izin kerja PRT migran,
- b. Paket ekonomi B BND\$ 1.600 majikan hanya bertanggungjawab di Brunei (perizinan), ada uang jaminan yang akan dikembalikan agency bila *amah* tidak jadi datang ke Brunei,
- c. Paket biasa BND\$ 1.900 semua menjadi kewajiban agensi baik ketika *amah* masih dinegara asal atau di Brunei, ada jaminan yang akan dikembalikan bila *amah* tidak jadi datang ke Brunei.

Selain itu, majikanpun berhak untuk melakukan pemotongan gaji *amah*/PRT migran hingga BND\$ 1000 dan tidak ada pengawasan terhadap majikan sehingga majikan bisa dengan sewenang-wenang memotong gaji *amah*/PRT migran. Artinya lebih dari ½ biaya penempatan menjadi tanggungan PRT migran/*amah*. Gaji *amah* akan dipotong perbulan BND\$ 150 dari BND\$ 200 selama 7 bulan. Selama 7 bulan *amah*/PRT migran harus bekerja tanpa dibayar.

Lemahnya pengawasan negara terhadap majikan hanya berlaku di sektor informal. Di sektor informal tidak ada kewajiban majikan untuk melaporkan pekerjaan yang dilakukan oleh *amah*/PRT sehingga tidak dapat terdeteksi permasalahan yang terjadi. Sementara di sektor formal, ada aturan atau pengawasan yang diberikan kepada majikan dengan memberlakukan *mountly statement*. Majikan yang mempekerjakan BMI disektor formal harus membuat surat pernyataan secara bulanan yang isinya antara lain kondisi ditempat kerja.

**Tabel 18 : Persyaratan yang harus dilakukan majikan untuk mempekerjakan BMI**

<b>Persyaratan majikan mendapatkan visa kerja untuk buruh migran</b>	<b>BMI non PRT Migran/Amah</b>	<b>PRT Migran/Amah</b>
Surat permohonan dari majikan kepada direktur Departement Imigrasi dan Registrasi nasional	ada	Ada
Formulir permohonan visa kerja (Bur 23)	ada	Ada
Formulir visa	ada	Ada
Foto untuk <i>passport</i>	ada	Ada
Fotocopy paspor	adat	Ada

<b>Persyaratan majikan mendapatkan visa kerja untuk buruh migran</b>	<b>BMI non PRT Migran/Amah</b>	<b>PRT Migran/Amah</b>
Fotocopy kartu identitas	ada	Tidak ada
Formulir Bur 500	ada	Tidak ada
Lisensi perburuhan	ada	Tidak ada
Pernyataan bulanan	ada	Tidak ada
Surat penawaran proyek	ada	Tidak ada
Surat <i>testimony</i> dari majikan	Tidak ada	Ada

Sumber: Departemen Imigrasi dan Registrasi Nasional

### **3. Pelanggaran terhadap hak bebas dari diskriminasi**

Salah satu bentuk diskriminasi yang dilakukan oleh pemerintah Brunei adalah hingga saat ini Pemerintah Brunei belum memfollow up usulan Pemerintah Indonesia untuk membuat MoU atau perjanjian bilateral yang membahas hal-hal spesifik mengenai buruh migran informal. Padahal PRT migran/*amah* adalah kelompok paling rentan diantara BMI lainnya karena ruang lingkup kerja mereka disektor privat.

Meskipun *amah*/PRT migran sudah dimasukkan dalam UU perburuhan lokal Brunei namun tidak semua hak-hak PRT migran/*amah* terpenuhi. Agar hak PRT migran diakomodir, Tahun 2008 pemerintah Indonesia sudah mengajukan draft MCN (*mandatory consular notification*) yang isinya suatu kerjasama penyelesaian kasus antara pemerintah Indonesia melalui KBRI dengan pemerintah Brunei dengan cara memberitahukan kepada pemerintah Indonesia bila ada BMI/WNI yang dihukum atau mendapat permasalahan agar pemerintah Indonesia dapat melakukan pendampingan hukum.

Di tahun yang sama pula pemerintah Indonesia mengajukan draft MoU perlindungan dan penempatan BMI (*MoU on the protection and placement of Indonesia Workers*) namun belum ditanggapi hingga saat ini. Begitu juga draft MoU bidang ketenagakerjaan yang diajukan dari tahun 2005 hingga sekarang belum ditanggapi.

Pemerintah Indonesia juga memberikan usulan kepada pemerintah Brunei untuk membantu mensosialisasikan dan mengarahkan majikan ketika majikan akan memproses kerja BMI (membuat visa kerja) agar ke KBRI untuk menandatangani kontrak kerja antara majikan dengan BMI untuk menghindari permasalahan perburuhan dikemudian hari. Namun lagi-lagi usulan ini masih harus menunggu pejabat jabatan buruh imigrasi Brunei.

#### **4. Pelanggaran terhadap kebebasan berekspresi dan berpartisipasi dalam kegiatan politik**

Pemerintah Brunei hingga saat ini belum meratifikasi konvensi inti yakni Konvensi 87 dan 98 pada kebebasan berserikat dan perundingan bersama, Konvensi 29 dan 105 tentang penghapusan kerja paksa dan wajib, Konvensi 100 dan 111 yang berkaitan dengan penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan pendudukan, dan Konvensi 138 tentang penghapusan pekerja anak yaitu Konvensi Usia Minimum. Akibatnya kebebasan berserikat dan berpendapat di Brunei terbatas.

Untuk pembatasan kebebasan berpendapat, sudah diatur dalam UU darurat 1962 (*emergency law*) dan belum diamandemen atau direvisi hingga sekarang. UU ini juga menghambat kebebasan berserikat yang berakibat pada buruh migran.

Untuk pembatasan kebebasan berekspresi diatur oleh UU Koran Lokal tahun 2001 (*Local Newspaper Order 2001*). Layaknya di Singapura, di Brunei pemerintah mengontrol akses informasi melalui media cetak. Tidak segan-segan pemerintah Brunei menutup kantor berita tersebut bila pemberitaannya dirasakan mengganggu para pengambil keputusan.

#### **5. Pelanggaran bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat**

Hukuman bagi buruh migran yang *over stay* di Brunei adalah hukuman penjara dan cambuk. Menurut Amnesty International,<sup>80</sup> hukuman cambuk adalah hukuman yang melahirkan bentuk penyiksaan baru dan melanggar hak asasi manusia karena menimbulkan kerusakan fisik dan psikis.

Hukuman cambuk diberlakukan atas ketetapan di UU Imigrasi tahun 1956 dan telah diamandemen pada tahun 2005 yang mengatur mengenai hukuman cambuk. Hukuman cambuk ini berlaku bagi buruh migran yang masuk secara ilegal, *over stay* atau tidak tidak berdokumen. Menurut sejumlah laporan pers tahun 2009 Departemen Imigrasi telah mencambuk sekitar 396 buruh migran semenjak dari tahun 2004.

---

<sup>80</sup> Amnesty International. 2009, Brunei Darussalam Submission to the UN Universal Periodic Review.

**A. Kesimpulan**

---

Dari tahun ke tahun jumlah buruh migran ke luar negeri meningkat. Data BNP2TKI mengatakan jumlah penempatan tahun 2007 sebanyak 270.099 orang. Januari - April 2008 meningkat menjadi 393.208. Peningkatan ini juga dibarengi dengan peningkatan pelanggaran.

Data BNP2TKI memperlihatkan pada tahun 2007 jumlah kasus meningkat 1,3 persen dari tahun 2006. Sedangkan tahun 2010, hanya dalam kurun waktu 1 bulan saja (Juni-Juli) jumlah BMI meningkat menjadi 6.066 orang. Artinya dihitung rata-rata perbulan, terjadi peningkatan kasus BMI sebesar 26 persen dari tahun 2006 hingga Juli 2010.

Di sisi lain, berbagai upaya telah dilakukan baik di negara asal maupun negara tujuan bekerja untuk memperbaiki perlindungan tapi mengapa tidak membuahkan hasil?

Pandangan masyarakat yang peduli terhadap masalah BMI melihat respon pemerintah Indonesia dalam melindungi BMI tidak ada. Lima kebijakan utama perlindungan BMI yakni UU No. 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Inpres No. 6/2006 tentang Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, PP No. 81/2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, UU No. 21/2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang dan terakhir, Permenlu 4/2008 tentang *citizen service* tidak mampu memperkecil masalah yang ada.

Kebijakan di tiga negara tujuan bekerja di ASEANpun sama. Upaya yang dilakukan tidak dapat mengurangi permasalahan BMI. Apa latar belakang tidak mampunya Indonesia dan ketiga negara tujuan bekerja memberikan perlindungan maksimal kepada BMI?

Dilihat dari Indonesia, kebijakan pemerintah dalam menangani BMI masih setengah hati. UU No. 39 tahun 2004 tentang PPTKILN yang merupakan undang-undang pokok tentang buruh migran, dan menjadi payung hukum peraturan dibawahnya justru lebih banyak mengatur mengenai penempatan daripada perlindungan. Hanya ada 8 pasal mengenai perlindungan buruh migran di dalam undang-undang tersebut.

Kebijakan lainnya seperti PP 81/2006 justru memperkeruh permasalahan karena menyebabkan dualisme pekerjaan antara BNP2TKI dan Kemenakertrans. Inpres 6/2006 yang diharapkan dapat menyelesaikan masalah ternyata kebijakannya hanya mengarah pada perbaikan administrasi dan perbaikan efisiensi kerja birokrasi untuk pengerahan atau penempatan tenaga kerja dan bukan untuk menyempurnakan sistem perlindungan hak asasi buruh migran.

Begitu pula dengan kebijakan diluar negeri melalui Permenlu No. 4/2008 yang hanya mengatur mekanisme didalam Kemenlu dan hubungannya dengan kantor perwakilan Indonesia di Luar Negeri untuk melaksanakan *Citizen Service*. Akibatnya, UU *trafficking* No. 21/2007pun tidak mampu menunjukkan taringnya karena kebijakan pendukung lainnya bernuansa “pasal karet”.

Di luar negeri kondisinyaapun sama. Dapat disimpulkan dari ketiga negara tujuan bekerja hanya Singapura yang memiliki kegiatan preventif dan rehabilitasi penanganan kasus BMI. Namun, kebijakan yang adapun tidak mampu menyelesaikan masalah yang sering dihadapi karena kebijakan yang ada tidak secara langsung menangani permasalahan utama BMI.

Dua negara lainnya Malaysia dan Brunei, belum mempunyai kegiatan preventif dan rehabilitasi untuk BMI. Di Malaysia meskipun mempunyai banyak kebijakan untuk BMI namun kebijakan yang ada justru melahirkan perbudakan. Misal: Akta Imigrasi tahun 1952/1956/2002 mengatur mengenai kebijakan “*single entry policy*” dimana kebijakan ini mengharuskan PRT yang masuk ke Malaysia hanya didaftarkan pada satu majikan. Bila ingin pindah ke majikan lain harus kembali ke Indonesia. Bila majikan melakukan kekerasan maka PRT tidak bisa langsung pindah ke majikan lainnya dan harus pulang ke Indonesia. Kebijakan “*single entry policy*” juga dapat mengakibatkan PRT migran tidak berdokumen karena majikan dapat seenaknya memperlakukan BMI seperti mengancam, menakut-nakuti untuk mempertahankan agar BMI tetap bekerja ditempatnya dan majikan juga dapat tidak

memperpanjang permit kerja PRT migran sehingga mereka menjadi tidak berdokumen. Majikan akan dilindungi oleh pemerintah Malaysia, yang menjadi tumbal RELA adalah BMI.

Berbeda halnya di Brunei, dimana Brunei menerapkan perekrutan langsung (*direct hiring*). Majikan dan BMI dapat dengan mudah saling melakukan transaksi kerja tanpa campur tangan swasta atau pemerintah asal sesuai prosedur. Prosedur ini maksudnya adalah semua dokumen imigrasi kerja harus sesuai dan dipenuhi oleh BMI dan majikan. Ada pro dan kontra dalam kegiatan perekrutan langsung ini. Yang positif adalah, tidak perlu menggunakan jasa PJTKI untuk dapat bekerja karena *toh* belum tentu aman dan resmi. Negatifnya, bila BMI tidak berpendidikan, BMI tidak dapat memperjuangkan haknya seperti hari libur, waktu istirahat, cuti, upah gaji, potongan, asuransi, dll. Akibatnya bila ada masalah ketenagakerjaan atau masalah pidana, kasus BMI tidak dapat diproses sebagaimana mestinya karena tidak ada kontrak kerja. BMI juga tidak dapat menghukum majikan karena kedudukan BMI lemah.

Masalah lain dari *direct hiring* ini adalah penipuan. Tidak sedikit majikan dan BMI ditipu calo. Misalnya BMI sudah membayar mahal untuk dapat bekerja di Brunei dan begitu juga majikan namun akhirnya BMI tidak dapat bekerja di Brunei dan begitu juga majikan tidak mendapatkan BMInya karena uang sudah dilarikan oleh calo. Sudah banyak kasus yang terjadi.

Oleh karenanya, pemerintah Brunei melalui kebijakan baru membuat peraturan bagi siapapun yang ingin bekerja di Brunei harus ke kantor perwakilan Brunei dan harus PPTKIS yang terdaftar serta diberi cap resmi.

Selain kelemahan dari segi UU di negara penempatan, dilihat dari Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, ketiga negara tersebut melanggar beberapa hak universal yang sudah diakui dan harus dipenuhi oleh seluruh umat manusia tanpa terkecuali. Pelanggaran tersebut pada:

### **1. Pelanggaran rasa aman**

Dua negara tujuan BMI telah melanggar rasa aman BMI yang bekerja. di Malaysia pelanggaran rasa aman adalah dengan tidak secara berkelanjutan memonitoring agency. Kegiatan monitoring agency dari tahun ke tahun mengalami penurunan.



Di Singapura pelanggaran rasa aman yang dilakukan dengan tidak secara konsisten menerapkan hukum pidana/Penal Code. Hukum Penal Code yang dapat menghukum semua pelaku kejahatan ternyata untuk kasus BMI tidak berlaku. Pemberlakuan ini hanya kepada majikan dan kasus tertentu.

## **2. Pelanggaran terhadap kesetaraan dan kebebasan dari diskriminasi**

Ketiga tujuan negara BMI juga telah melanggar hak ini. Di Malaysia, pelanggaran yang dilakukan dengan cara tidak mengharuskannya BMI yang bekerja di Malaysia mengikuti kursus Induksi agar BMI memahami budaya dan hukum negara tujuan. Di Singapura, pelanggaran yang dilakukan dengan membeda-bedakan hak buruh migran berkeahlian dengan tidak berkeahlian. Untuk buruh migran yang berpendidikan mereka dilindungi dalam UU ketenagakerjaan dalam negeri (*Employment Act*) sehingga mendapatkan hak yang sama dengan buruh lokal. BMI yang tidak berkeahlian diatur dalam *Foreign Worker Act* yang hanya mengatur mengenai gaji dan dokumen keimigrasian seperti permit.

Di Brunei, pelanggaran yang dilakukan dengan tidak meresponnya pejabat publik negara Brunei untuk membuat MoU dan perjanjian bilateral dua negara untuk mengatur secara khusus hal-hal yang belum tertuang didalam UU ketenagakerjaan Brunei mengenai buruh migran.

## **3. Pelanggaran terhadap bebas dari perbudakan**

Perbudakan modern ini telah dilakukan oleh ketiga negara tujuan BMI dengan cara, dalam konteks Malaysia, yang dilakukan adalah dengan tidak memasukkannya klausul perlindungan PRT. Didalam UU ketenagakerjaan mereka (*Employment Act 1955*), justru klausul PRT sarat dengan diskriminasi seperti ruang lingkup pekerjaan PRT diperluas dan PRT dianggap mampu dan mempunyai posisi tawar terhadap majikan sehingga PRT tidak perlu dilindungi. Di Singapura, pelanggaran yang dilakukan adalah tidak mewajibkan adanya standar kontrak kerja yang berlaku di agensi. Standar kontrak kerja bagi PRT migran sifatnya “himbauan” sehingga perbaikan perlindungan kepada PRTpun tidak ada. Terakhir, di Brunei, pelanggaran yang dilakukan dengan memberikan ruang bebas kepada pasar dalam proses perekrutan. Tidak ada monitoring dari negara terhadap pemotongan gaji sehingga majikan berhak memotong gaji BMI sesukanya.

#### 4. Pelanggaran terhadap kebebasan berekspresi dan berpartisipasi

Selain menganut falsafat “*free trade*” dalam penempatan BMI, ketiga negara juga melarang adanya kebebasan berekspresi dan berpartisipasi dalam kegiatan politik. Larangan yang ada dalam bentuk pembredelan media bila media tersebut tidak menyuarakan kepentingan pengambil keputusan, mengatur isi media dan mempersulit izin pembentukan organisasi masyarakat yang bergerak di isu advokasi. Bahkan misalnya di Singapura hingga saat ini masih diberlakukan kebijakan *The Societies Act* dan *The Companies Act* dimana masyarakat yang ingin melakukan demonstrasi harus mendaftar dan mendapat izin untuk berdemonstrasi. Tidak mudah untuk membuat organisasi masyarakat berbasis advokasi karena akan dianggap mengganggu kepentingan nasional.

Pelanggaran lainnya yang dilakukan adalah pelanggaran terhadap peradilan yang adil, pelanggaran bebas dari penyiksaan/perlakuan yang merendahkan. Untuk pelanggaran peradilan yang adil ada di Malaysia. Di Malaysia layaknya Indonesia, peradilan tidak dapat dijadikan pijakan untuk memperoleh keadilan karena justru sarang ketidakadilan ada di peradilan. Peradilan di Malaysia sarat dengan kelambatan menyelesaikan masalah BMI, mafia peradilan yang kuat, korupsi tinggi dan berakibat pada akses BMI untuk memperoleh keadilan tidak ada. Karenanya, BMI lebih memilih jalur mediasi daripada penyelesaian hukum.

Di Brunei dan Singapura, justru kebalikan. Peradilan tidak dapat dibeli. Namun di Brunei dan Malaysia punya hukum yang melanggar hukum universal yakni hukum cambuk bagi pelaku pelanggaran. Tidak sedikit BMI yang mendapatkan hukuman cambuk karena *over stay*. Hukuman ini dianggap merendahkan martabat manusia dan melahirkan penyiksaan baru karena yang dihukum tidak hanya akan mengalami kekerasan fisik tapi juga kekerasan psikis.

Dapat disimpulkan dari paparan diatas bahwa pemenuhan hak asasi BMI di tiga negara tujuan masih jauh dari yang diharapkan. Meskipun para anggota ASEAN telah meratifikasi deklarasi perlindungan buruh migran di tingkat ASEAN dan telah bersepakat untuk dilaksanakan namun pada kenyataannya deklarasi ini seperti macan ompong. Hanya secara kertas kuat tapi implementasinya tidak. Selain itu di dalam deklarasi ini tidak memuat sanksi bagi negara yang melanggar hak asasi. Itulah yang membuat deklarasi ini tidak dapat melakukan apa-apa.

## **B. Rekomendasi**

---

Dari penelitian ini dan berangkat dari permasalahan buruh migran yang terjadi di Asia Tenggara, terutama ketiga negara, ada beberapa rekomendasi yang patut diperhatikan, di antaranya adalah bagi negara penerima, bagi Indonesia dan bagi AICHR.

### **1. Bagi Negara Penerima Buruh Migran**

- a. Berkoordinasi dengan Indonesia dalam hal penyelesaian penanganan kasus, data jumlah dan tempat buruh migran berada seperti pemberlakuan kartu beracara di tingkat ASEAN bagi para praktisi hukum agar dapat melindungi warganya ketika diluar negeri.
- b. Merumuskan dan memberlakukan standar kontrak kerja yang memuat hak dasar BMI seperti tanggung jawab pekerjaan, jam kerja, hari libur, standar gaji, dan lain-lain, melalui MoU atau perjanjian bilateral lainnya.
- c. Merumuskan bersama-sama dengan negara Indonesia mengenai definisi pekerjaan BMI diberbagai sektor khususnya sektor 3D (*dirty, dangerous dan difficult*). Perumusan ini sebagai langkah awal dalam memperbaiki kondisi kerja yang dihadapi BMI.
- d. Membangun mekanisme kontrol yang efektif dan berkelanjutan terhadap kinerja agensi untuk meminimalisir masalah.
- e. Melibatkan komunitas/organisasi yang sudah ada di masyarakat untuk membantu melaporkan kasus kekerasan dan membantu kerja pemerintah.
- f. Meratifikasi perjanjian internasional yang terkait dengan perlindungan hak buruh migran khususnya Konvensi Perlindungan Buruh Migran dan Keluarganya dan menjalankan secara konsekuen perjanjian internasional yang sudah ditandatangani dan diratifikasi.

### **2. Bagi pemerintah Indonesia**

- a. Segera merevisi UU 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Buruh Migran agar lebih berperspektif perlindungan daripada penempatan/bisnis.
- b. Segera mendesakkan negara tujuan untuk membuat MoU atau perundingan internasional dan sifatnya mengikat secara hukum agar masalah BMI dapat dilakukan.
- c. Berkoordinasi dengan negara tujuan untuk penyelesaian kasus melalui mekanisme *joint committee* atau satgas.

- d. Segera melakukan koordinasi dan terukur serta dapat dipertanggungjawabkan secara publik antar pemerintah RI. Egosentris sektoral masih menjadi penyebab utama ketidaksinergisan.
- e. Segera membuat pendataan *online* untuk mengetahui jumlah BMI yang berangkat dan bekerja di luar negeri dan meminimalisir terjadinya pemalsuan dokumen.
- f. Segera meratifikasi instrument internasional perlindungan BMI seperti Konvensi tahun 1990 tentang perlindungan BMI dan anggota keluarga dan Konvensi ILO tentang PRT.
- g. Membuat *help desk* pengaduan di embarkasi dan debarkasi keberangkatan BMI dan kepulangan BMI baik di Indonesia dan di luar negeri.

### **3. Bagi AICHR**

- a. Mendesak pemerintah Indonesia dan negara tujuan untuk meratifikasi Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.
- b. Mendesak AICHR untuk membuat *help desk* pengaduan Buruh Migran. Data pengaduan ini dapat dipakai para anggota AICHR untuk mendesak para pemimpin negara untuk melakukan percepatan penanganan kasus dan perlindungan Buruh Migran.
- c. Mempertimbangkan membuat mekanisme komunikasi atau pengaduan dari buruh migran atau masyarakat sipil.

## **Pelanggaran Hak-hak Buruh Migran Indonesia di Negara Asean : Studi terhadap Malaysia, Singapura, dan Brunei Darussalam**

Penelitian ini berfokus pada kebijakan migrasi dan perlindungan buruh migran di Negara-negara Asia Tenggara, terutama Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam. Laporan penelitian ini terdiri dari beberapa pembahasan, di antaranya adalah:

Bab pertama, berisi tentang latar belakang, pertanyaan penelitian, unit analisa, metode pengumpulan data dan jenis dan sumbernya, serta deskripsi singkat tentang isi penelitian.

Bab kedua, berisi tentang gambaran umum buruh migran Indonesia, kantor-kantor buruh migran, sektor pekerjaan yang digeluti oleh buruh migran, permasalahan yang terjadi pada buruh migran, baik sebelum keberangkatan, masa penempatan atau pemulangan, serta kebijakan pemerintah Indonesia tentang perlindungan buruh migran.

Bab ketiga, dijelaskan tentang instrumen internasional perlindungan buruh migran dan instrumen perlindungan buruh migran di Asean.

Bab keempat, kelima dan keenam, dijelaskan tentang Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam, sebagai salah satu negara tujuan buruh migran. Dalam pembahasan ini, masing-masing dijelaskan tentang profil negara, sejarah migrasi, pola dan jenis pelanggaran yang terjadi, kebijakan negara terhadap penanganan dan perlindungan buruh migran, sebelum atau setelah tahun 2007, dan arah kebijakan atau perubahan kebijakan buruh migran di negara tujuan.

Bab ketujuh adalah penutup, yang berisi kesimpulan penelitian dan rekomendasi, yang terdiri dari tiga rekomendasi, yaitu kepada Negara Penerima buruh migran, pemerintah Indonesia dan AICHR.

ISBN 978-979-18586-3-2

Human Rights Working Group (HRWG)  
Indonesia's Ngo Coalition  
for International Human Rights Advocacy  
Gedung Jiwasraya Lt. Dasar Jl. R.P Soeroso No. 41,  
Gondangdia, Menteng, Jakarta Pusat, 10320  
Telp : +6221-3143015, Fax : +6221-3143058.  
Email : hrwg@hrwg.org  
www.hrwg.org

