PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA INDONESIA MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN MALAYSIA DAN *MEMORANDUM OF UNDERSTANDING (MOU)* INDONESIA-MALAYSIA

OLEH :

ABDUL RASYID SALIMAN
NPM. 05932007

DISERTASI

PROGRAM DOKTOR (S-3) ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2013

T

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA INDONESIA MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN MALAYSIA DAN *MEMORANDUM OF UNDERSTANDING (MOU)* INDONESIA-MALAYSIA

Oleh :

Abdul Rasyid Saliman
NPM. 05932007

Telah
Ujian T

pa

DISERTASI

Diajukan kepada Dewan Penguji dalam Ujian Terbuka Disertasi
(Promosi Doktor) sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Hukum
pada Program Doktor (S-3) Ilmu Hukum
Program Pascasarjana Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia

PROGRAM DOKTOR (S-3) ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2013

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA INDONESIA MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN MALAYSIA DAN *MEMORANDUM OF UNDERSTANDING (MOU)* INDONESIA-MALAYSIA

Oleh :

Abdul Rasyid Saliman
NPM. 05932007

DISERTASI

Telah diperiksa dengan cermat dan dinyatakan layak untuk diajukan pada Ujian Terbuka Disertasi (Promosi Doktor) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Hukum pada Program Doktor (S-3) Ilmu Hukum Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

DEWAN PENGUJI

Prof. Hikmahanto Juwana, S.H., LL.M., Ph.D. (...../...../.....) 13/4/13

Prof. Dr. Mashudi, S.H., M.H. (...../...../.....) 13/4/13

Dr. A. Rachmad Budiono, S.H., M.H. (...../...../.....) 11-04-2013

Dr. Suparman Marzuki, S.H., M.Si. (...../...../.....) 14/4-2013

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA INDONESIA MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN MALAYSIA DAN *MEMORANDUM OF UNDERSTANDING (MOU)* INDONESIA-MALAYSIA

Oleh :

Abdul Rasyid Saliman
NPM. 05932007

DISERTASI

Telah diterima dan diperiksa dengan cermat serta dinyatakan layak untuk diajukan pada Ujian Terbuka Disertasi (Promosi Doktor) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Hukum
pada Program Doktor (S-3) Ilmu Hukum
Program Pascasarjana Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta, ...

Mengetahui/Mengesahkan
Ketua Program Pascasarjana Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia

Dr. Ni'matul Huda, S.H., M.Hum.

KATA PENGANTAR

Hal terpenting dan pertama yang dilakukan peneliti adalah memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia Nya sehingga disertasi ini dapat selesai dengan baik. Disertasi ini begitu besar artinya bagi peneliti, kesedihan, kegembiraan, kecemasan dan berbagai perasaan lain berbaur jadi satu, sungguh suatu proses pembelajaran yang luar biasa.

Ada banyak pihak yang dengan segala kesabaran dan pengertiannya turut membantu proses penyelesaian disertasi ini. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tulus kepada : Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, SH.,MH dan Prof. Dr. Kamal Halili bin Hassan, sebagai promotor yang telah bersedia memberikan bantuan dan bimbingan dalam penyusunan disertasi ini. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada : Dr. Asyraf Suryadin,M.Pd selaku Ketua Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Kependidikan Muhammadiyah Bangka Belitung (STKIP MBB), Dr.Ni'matul Huda,SH.,MH selaku Direktur PPS Universitas Islam Indonesia (UII), Prof. Madya Dr.Rahmah Ismail, selaku Timbalan Dekan Siswazah, Penyelidikan, Hubungan Antarbangsa dan Industri Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). Terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada seluruh dosen PPS Universitas Islam Indonesia yang telah mencerdaskan dan membimbing peneliti selama kuliah. Tak lupa pula ucapan terima kasih kepada seluruh staf akademik dan administrasi PPS Universitas Islam Indonesia dan Universiti Kebangsaan Malaysia atas bantuannya selama ini.

Ucapan terima kasih juga peneliti tujukan pada Country Refresentative of Migrant Care Malaysia, Mr. Alex Ong, Direktur Migrant Care Indonesia, Ibu Anis Hidayah, Advocacy Staff Migrant Care Indonesia Bpk. Nurharsono dan Bpk. Sjaiful Anas, beserta

Dr. Chandra Setiawan, Dr. Said Kelana, Dr. Eliana Sari, Dr. Budi Hermawan, Dr. Sugiarto, Dra. Farida F. Ganiarto, Dra. Genoveva, Drs. Nyoman Musiasa, MAMC, yang merupakan teman-teman peneliti di Jakarta, Dr. Ebyhara Abubakar, dosen di Universiti Utara Malaysia, dan lain-lain yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, atas seluruh bantuannya selama peneliti melakukan penelitian.

Terima kasih tak terhingga kepada istri tercinta dan anak-anak terkasih, Zalita Komarozani dan Zaky Shahnaz Ekrima Rasyid, Rizky Haykal Salaby Rasyid, Kiki Kemal Meshal Rasyid, Dicky Hashemi Mahendra Rasyid, Ricky Salman Arazy Rasyid, Lucky Ilham Ramadhani Rasyid, Vicky Aprilia Carisha Rasyid, orang tua, H. Mohammad Arsyad Midin bin Djasiman dan Senut binti Kahir Amin, kakak serta adik tersayang atas dorongan moralnya selama ini.

Terima kasih pada teman-teman di PPS Universitas Islam Indonesia Yogyakarta serta rekan-rekan peneliti atas upaya saling memotivasi diantara kita, semoga kita semakin maju. Dan akhirnya secara khusus peneliti menyampaikan permohonan maaf atas segala kekurangan dan kealfaan dari proses maupun isi disertasi ini seraya berharap disertasi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat Nya kepada kita semua. Amien.

Jakarta, Maret 2013

Abdul Rasyid Saliman

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
HALAMAN PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI iv
HALAMAN PENGESAHAN KETUA PROGRAM v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
ABSTRAK xvii
ABSTRACT xviii

BAB I. PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Perumusan Masalah 23

C. Batasan Penelitian 23

D. Tujuan Penelitian 24

E. Kegunaan Penelitian 25

F. Kerangka Pemikiran Teoretis dan Konseptual 25

G. Metode Penelitian 50

H. Sistematika Penulisan 55

BAB II. LANDASAN TEORI NEGARA HUKUM MALAYSIA, TEORI KONSTITUSI, *TEORI TENTANG HAK DAN TEORI TENTANG TUJUAN HUKUM* 58

A. Teori dan Konsep Negara Hukum 63

B. Konsep Negara Hukum Malaysia 80

C. Teori Konstitusi 90

D. Teori tentang Hak 101

1. Sejarah Evolusi Teori Hak 101

2. Hak Hukum dan Hak Moral 106

E. Konsep tentang Hak menurut Pandangan Islam 113

F. Teori tentang *Tujuan Hukum* 121

BAB III. LANDASAN TEORI DAN PRINSIP-PRINSIP PERLINDUNGAN *HUKUM* 123

A. Rakyat sebagai Bidang Validitas Personal Dari Tata Hukum Nasional 123

B. Teritorial Negara Asing sebagai Perlindungan Warga Asing 124

1. Teritori Negara Asing 124

2. Teori Tanggung Jawab Negara 125

C. Teori dan Konsep Perlindungan Hukum bagi Warga Negara 127

D. Yuridiksi atas Warga Negara di Luar Negeri 133

E. Prinsip Perlindungan Hukum menurut Perjanjian Internasional 136

1. Aspek *Moral dan Etika dalam Perjanjian Internasional* 136

2. Universal Declaration of Human Rights 146

a. Sejarah Perkembangan HAM 146

b. Hak Asasi Manusia menurut UDHR 150

3. Kovenan-kovenan PBB 153

a. Standar-Standar Perburuhan Internasional 153

b. *International Convention on the Protection of the Right of All Migrant Workers and Members of Their Families 1990.* 158

c. United Nations Convention Against Transnational Organized Crime 2000 (UNCATOC). 163

4. Piagam ASEAN 169

F. Prinsip Perlindungan Hukum menurut Konstitusi Malaysia 175

1. Larangan terhadap perbudakan dan kerja paksa 178

2. Hak untuk bersuara, berkumpul secara aman dan berorganisasi 179

G. Prinsip Perlindungan Hukum menurut *Memorandum of Understanding* (MoU) Indonesia-Malaysia 2006 184

1. *Kebijakan Pemerintah Indonesia terhadap Tenaga Kerja Luar Negeri* 184

a. Perlindungan hukum Pra-Pemberangkatan di Indonesia 187

b. *Perlindungan hukum masa penempatan di Malaysia* 188

c. Perlindungan hukum purna penempatan 190

2. Kebijakan Pemerintah Malaysia terhadap Pekerja Asing 192

a. Sejarah Perundangan Pekerja Asing 194

b. Pekerja Domestik 195

c. Kebebasan Berkesatuan 196

d. Pemberhentian Pekerja Asing 199

e. Pampasan Pekerja Asing 200

3. MoU sebagai bentuk kerja sama Indonesia-Malaysia 203

4. Kelemahan-kelemahan *Memorandum of Understanding* (MoU) Indonesia-Malaysia 2006. 205

H. Konsep Perlindungan Hukum Integratif 212

1. Landasan Pemikiran 212

2. Pengembangan Konsep Perlindungan Hukum Integratif 217

3. Penerapan Konsep Perlindungan Hukum Integratif 235

4. Analisis Rangka Kerja (*Framework of Analysis*) 239

BAB IV. PRINSIP PERLINDUNGAN HUKUM MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN PERBURUHAN MALAYSIA 241

A. Sejarah Negara Federasi Malaysia 241

B. Akta dan Undang-Undang Perburuhan di Malaysia 247

1. Apakah Hukum Perburuhan Malaysia termasuk ke dalam ranah Hukum Privat atau Hukum Publik? 247

2. Sumber Undang-undang Pekerjaan di Malaysia 255

3. Akta Kerja 1955 257

a. Sejarah Perkembangan 257

b. Hal-hal yang Diatur 259

c. Pengaduan Awam 260

d Amandemen Akta Kerja 1955 261

4. Akta Perhubungan Perusahaan 1967 263

5. Akta Kesatuan Sekerja 1959 265

6. Akta Keselamatan Kesehatan Pekerjaan 1994. 267

7. Akta Pampasan Pekerja 1952 268
C. *Mahkamah Perburuhan Malaysia* 271
1. Mahkamah-Mahkamah Khas 271
2. Mahkamah Perusahaan. 271
a. Sejarah Perkembangan *Mahkamah Perusahaan* 271
b. Ciri Istimewa Mahkamah Perusahaan 273
c. Fungsi, Pelayanan, dan Prosedur Membuat Tuntutan di Mahkamah Perusahaan 274
d. Objektif 280
e. Wewenang Mahkamah Perusahaan 281
f. Sistem Penyelesaian Perselisihan 286
3. Tuntutan di Mahkamah Buruh 289
4. Tuntutan di Mahkamah Sivil 291
D. Hak-hak Dasar Pekerja Asing di Malaysia 292

BAB V. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA *INDONESIA MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN* MALAYSIA DAN MOU INDONESIA-MALAYSIA 301
A. Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia menurut Peraturan Perundang-undangan *Malaysia*. 301
1. Hak untuk Memperoleh Kondisi Kerja yang Adil dan Pantas 304
2. Jam Kerja, Hari Libur, dan Beban Kerja 305
3. Gaji yang Tidak Dibayarkan 306
4. Hak untuk Bebas dari Diskriminasi 308
5. Hak atas Kesehatan dan Hak atas Privasi 308
6. Kebebasan Bergerak dan Kebebasan Berserikat 310
7. Bebas dari Segala Bentuk Kekerasan 311
8. Pembatasan *Menjalankan Agama* 313
9. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tenaga Kerja Indonesia dalam Sistem Peradilan Perburuhan Malaysia 314
a. Jenis Perselisihan 314

b. Prosedur Penyelesaian Perselisihan 317
c. *Kelemahan-kelemahan dan Upaya Mengatasi Masalah* 318
1). Mahkamah Buruh bukan untuk tenaga kerja Indonesia illegal 318
2). Peran Eksekutif di Mahkamah Perusahaan 319
3). Mengenal asas kebebasan bersyarat 320
4). Sikap berat sebelah hakim 320
5) Asas praduga bersalah (*Presumption of Guilt*) 321
6). Peradilan khusus buruh migran 322
d. Komparasi Mikro Sistem Peradilan Perburuhan Indonesia-Malaysia 323
e. Analisis Rangka Kerja (*Framework of Analysis*) 325
B. Perlindungan Hukum Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia
menurut *Memorandum of Understanding* (MoU) Indonesia-Malaysia 328
1. MoU tidak memenuhi standar HAM 331
2. MoU hanya untuk pekerja domestik legal dan memenuhi syarat 332
3. Masalah Paspor TKI yang masih dipegang majikan 333
4. Hak libur dan waktu istirahat yang tidak cukup 334
5. Transparansi kontrak kerja dan deskripsi kerja yang tidak jelas 335
6. Kenaikan gaji dan perlindungan asuransi 336

BAB VI. PENUTUP 341
A. Simpulan 341
B. Saran 350

DAFTAR PUSTAKA 354
LAMPIRAN 376
RIWAYAT HIDUP 427

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
3.1.	Negara-negara yang telah meratifikasi Piagam ASEAN	172
3.2.	Perbandingan MoU Indonesia-Malaysia dengan Indonesia-Kuwait	211
3.3.	Komparasi Mikro Undang-Undang Perburuhan Indonesia dengan Malaysia	235
3.4.	Substansi Komparasi Mikro sistem Peradilan perburuhan Indonesia dengan Malaysia	238
4.1.	Pendapatan Domestik Bruto (PDB)	246
4.2.	Pertumbuhan GDP	246
4.3.	Peranan Berbagai Sektor dalam Total PDB (%)	247
4:4.	Terminologi Hukum di Malaysia	252
4.5.	Ganti Rugi Terhadap Kesalahan dan Denda menurut Akta Pampasan Kerja1952	270
5.1.	Beberapa Kasus Kekerasan terhadap TKI di Malaysia	313
5.2	Substansi Komparasi Mikro Sistem Peradilan Perburuhan Indonesia dengan Malaysia	323

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1.	Sumber Pembentukan Hukum dalam Sistem Hukum Malaysia	99
3.1.	Kerangka Umum Pemikiran Konsep Perlindungan Hukum Integratif	239
3.2.	Kerangka Umum Riset Perlindungan Hukum Integratif	240
4.1.	Peta Wilayah Negara Federasi Malaysia	242
4.2a.	Komposisi Etnis	244
4.2b.	Perolehan Suara Partai	245
4.3.	Bagan Klasifikasi Hukum di Malaysia	248
4.4.	Hirarki Mahkamah Perusahaan di Malaysia	280
5.1.	Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Malaysia	325
5.2.	Skema Prosedur dan Jangka Waktu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Malaysia	327
5.3.	Skema Prosedur untuk Jenis Perselisihan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Malaysia	327

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran **Halaman**

1.Jalur-jalur Migrasi antara Indonesia dan Malaysia.....376

2.Jalur Perjalanan TKI ke Malaysia.....377

3.Perjalanan Panjang Para TKI.....378

4.Alur Proses Keberangkatan TKI.....379

5.Jumlah Penempatan TKI ke LN menurut Kawasan dan Negara Tahun 2006.....380

6.Statistik Pekerja Imigran menurut Sektor.....381

7.Statistik Pekerja Imigran menurut Negara Kelahiran.....382

8.Produksi Per Pekerja serta Pertumbuhan Lapangan Kerja.....383

9.Sistem Upah Perusahaan Multinasional.....384

10.Jumlah Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri 2001-2006.....385

11.Data Pembantu Rumah.....386

12.Kontrak Standar untuk Pekerja Rumah Tangga di Malaysia.....387

13.Syarat-syarat Mengambil Pekerja Rumah Tangga di Malaysia.....390

14.Kontrak Standar untuk Pekerja Rumah Tangga Filipina di Malaysia.....392

15.Perbandingan Kebijakan Buruh Migran Indonesia dan Filipina.....395

16.Pelecehan Yang Didokumentasikan oleh *Human Rights Watch*.....396

17.Nilai Tambah dari Pertanian dan Agro Industri 2000-2010.....398

18.Ekspor Pertanian dan Manufaktur Berbasis Agro 2000-2010.....399

19.Pengeluaran Konsumen di Malaysia 1990-2010.....400

20.Investor Malaysia di Indonesia 2001-2007.....401

21.Pasang Surut Hubungan Negeri Serumpun.....402

22.Perlindungan TKI.....403

23.Sebaran TKI dan Data Kasus.....404

24.Beberapa Kasus Kekerasan terhadap TKI di Luar Negeri.....405

25.RELA sedang menangkap PATI (Pendatang Asing Tanpa Ijin).....406

26.Kesibukan Pengurusan Surat-Surat bagi TKI di KBRI Kuala Lumpur 407

27.Hirarki Mahkamah di Malaysia sebelum 1985 408

28.Hirarki Mahkamah di Malaysia 1985-1995.....408

29.Hirarki Mahkamah di Malaysia sekarang ini 409

30. *Memorandum of Understanding* Indonesia Malaysia 2004 (revisi 2006).....410

ABSTRAK

Migrasi TKI ke Malaysia merupakan fenomena yang menguntungkan ekonomi baik Indonesia maupun Malaysia. TKI di Malaysia ada yang bekerja secara sah dan ada yang bekerja tanpa dokumen yang sah yang dicirikan dengan perlindungan hukum yang kurang memadai dan sedikitnya akses terhadap layanan sosial. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normative dan penelitian sosiolegal, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Dalam hubungan ini, digunakan logika deduktif dan logika induktif, dengan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan perbandingan, dan pendekatan sejarah yang diperlukan guna memperjelas analisis ilmiah dalam penelitian normatif. Metode analisis yang dipergunakan adalah deskriptif kualitatif.

Dalam Konstitusi Malaysia 1957, prinsip perlindungan hukum dan hak-hak kewarganegaraan lainnya menempati posisi yang sangat penting, universal dan sekaligus menegaskan Malaysia berkarakteristik sebagai negara hukum.

Prinsip perlindungan hukum mengenai buruh migran telah banyak diatur di dalam perjanjian internasional. Piagam ASEAN dan MoU Indonesia-Malaysia juga memberi perlindungan hukum terhadap TKI yang bekerja di Malaysia. Namun dalam pelaksanaannya masih banyak kelemahan-kelemahan yang perlu diperbaiki. Gagasan mengenai perlindungan hukum integratif antara kedua negara menjadi alternatif dalam menyelesaikan masalah yang banyak terjadi akhir-akhir ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terhadap TKI di Malaysia, sebenarnya secara hukum telah memperoleh perlindungan yang memadai melalui beberapa peraturan perundang-undangan perburuhan. Dari segi hukum, Negara Malaysia belum mempunyai perundangan khusus untuk melindungi pekerja asing. Akta mengenai perburuhan secara umum dipakai kepada semua pekerja asalkan mereka berada di Malaysia secara sah.

MoU menguatkan lagi pemahaman bahwa kedudukan TKI yang bekerja secara sah di Malaysia adalah terbela dan terlindungi. Namun demikian, MoU bukanlah suatu dokumen perundangan. MoU tidak dapat diberlakukan oleh mahkamah dan apabila hendak diberlakukan oleh Malaysia sebagai penerima TKI, maka MoU harus ditingkatkan ke dalam bentuk undang-undang.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap hak-hak TKI di Malaysia meskipun terlindungi secara hukum menurut perundang-undangan perburuhan Malaysia dan MoU Indonesia-Malaysia tetapi masih memiliki kelemahan-kelemahan dalam pelaksanaan dan penanganannya. Disarankan agar kedua negara meningkatkan MoU ke taraf yang lebih tinggi dan Malaysia segera meratifikasi perjanjian internasional tentang perlindungan buruh migran dan anggota keluarganya.

ABSTRACT

The migration of Indonesian workers to Malaysia is a phenomenon economically beneficial to both Indonesia and Malaysia. Some of the workers are legally documented and others are not. The workers who are inadequately documented are typically less judicially protected and are less illegible to social service access. This study utilized legal norm research method and socio-legal research method, that is, the study focused on the investigation of norm applications in the positive law. In this respect, deductive and inductive logics were employed, with several approaches such as the rule of law, comparative approach, and historical approach in order to clarify the scientific analysis. The analysis was conducted by using the qualitative descriptive method.

In the Malaysian Constitution of 1957, the principle of law protection and citizen rights is crucially and universally established that Malaysia is characterized as a constitutional state.

The principle of law protection concerning migrant workers has been abundantly arranged in the international agreement. ASEAN Charter and Indonesia-Malaysia MoU also provide law protection to Indonesian workers working in Malaysia. However, because of the many weaknesses, the application still needs to be improved. The idea of integrated law protection between the two countries has become an alternative to solve the increasing number of recent problems.

The results of the study showed that the Indonesian workers in Malaysia had been provided with adequate law protection arranged in the labor regulations. In the legal terms, Malaysia has not established specific regulation to protect foreign workers. Universal deeds are applied to all workers as long as their stay in Malaysia is legally documented.

MoU elevates the understanding that Indonesian workers working legally in Malaysia are protected. However, MoU is not a legal document. MoU cannot be considered by the court. In order to be considered by the court, the MoU must be upgraded to regulation.

Based on the study, it was concluded that law protection toward the rights of Indonesian workers in Malaysia was granted accordingly based on the Malaysian labor regulations, but the Indonesia-Malaysia MoU still needs to be improved. The writer's suggestion is that the countries promote the MoU and the Malaysia immediately ratify international agreement that concern the migrant workers and their families.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan semakin majunya arus globalisasi, maka arus perpindahan barang maupun perpindahan manusia dari suatu tempat atau negara ke tempat atau negara lain juga semakin meningkat. Perpindahan manusia tersebut, atau disebut juga sebagai migrasi, bisa dalam rangka kegiatan bisnis atau mencari pekerjaan yang lebih baik, bisa juga dalam rangka melancong ke luar negeri. Kegiatan migrasi tersebut sebenarnya telah berlangsung sejak berkembangnya peradaban manusia.[1]

Arus perpindahan manusia yang sedemikian tinggi dan cepat tersebut, seringkali mengabaikan konsep tradisional mengenai batas-batas wilayah negara. Pengabaian terhadap konsep batas-batas negara tersebut acapkali menimbulkan permasalahan yang melibatkan warga negara asing yang masuk ke negara tersebut. Di samping itu, perpindahan manusia membawa serta perbedaan latar belakang budaya, norma, dan kebiasaan antara negara asal dengan negara tujuan. Hal ini juga memiliki kemungkinan yang besar sebagai salah satu sumber masalah yang melibatkan warga negara asing, baik yang bersifat perdata maupun pidana.[2]

---

[1] Djoko Hardono, " Perlindungan Warga Negara dalam Perbandingan", Tulisan Utama, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol. 2, No. 4, LPHI-FH, Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hlm.728.

2. ***Ibid***, hlm.728.

Sementara itu terdapat pemahaman umum bahwa pemerintahan suatu negara memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan bagi warganya.[3] Upaya perlindungan tersebut akan menjadi rumit apabila warga negara suatu negara terlibat perkara atau kasus di negara lain akibat adanya migrasi tersebut. Meskipun migrasi yang terjadi murni dilakukan oleh perseorangan, namun bila terjadi perkara atau kasus maka hal ini langsung atau tidak langsung akan melibatkan pihak pemerintah dari kedua negara.[4]

Walaupun di dalam tata hubungan antar bangsa/negara telah terdapat konvensi internasional[5] yang mengatur tata hubungan tersebut, namun pada kenyataannya masih banyak terdapat hambatan-hambatan yang dihadapi, khususnya dalam hal pemberian perlindungan terhadap warga suatu negara yang berada di lain negara.[6]

Berkaitan dengan pemberian perlindungan bagi warga negaranya, hampir dipastikan bahwa semua negara memiliki suatu kebijakan dasar mengenai perlindungan warga negara yang berada di luar negeri. Perlindungan hukum[7] bagi

---

[3] Seperti dinyatakan Pasal 78 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia 39 tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia..

[4] Djoko Hardono, ***Op. cit***, hlm.729.

[5] Konvensi Wina 1963 telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan UU RI No. 1 Tahun 1982, dalam *article 5* Konvensi Wina tersebut mengenai fungsi kekonsuleran (*Consular Functions*) yang mengharuskan setiap perwakilan negara asing untuk menghormati kedaulatan dan otoritas negara tuan rumah.

[6] Djoko Hardono, ***Op.Cit***, hlm.729.

[7] Perlindungan (*protection*) adalah hal (suatu perbuatan,dsb), Perlindungan Hukum (*legal protection*) adalah suatu perbuatan untuk memperlindungi dari suatu tindakan berdasarkan aturan (perjanjian) yang sudah dibuat secara tertulis.
Pengertian Perlindungan Buruh (*Arbeidsbescherming*) adalah perlindungan yang diberikan dalam lingkungan kerja itu sendiri, dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku, sedangkan pengertian Perlindungan Buruh Migran menurut Konvensi Internasional tahun 1990 tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya

warga negara suatu negara adalah merupakan hak konstitusional warga negara yang dijamin dalam setiap konstitusi negara tersebut[8]. Perlindungan warga negara merupakan perlindungan yang diberikan negara kepada seseorang warga negara ataupun badan hukum yang berada di dalam wilayah negara maupun di luar wilayah negaranya.[9] Pada umumnya kebijakan tersebut memiliki satu kesamaan, yaitu melindungi keselamatan dan keamanan para warganya di luar negeri.

Setidaknya terdapat 3 (tiga) faktor kunci yang mempengaruhi peningkatan fenomena migrasi buruh yaitu: pertama, *the pull factor* yang diakibatkan oleh perubahan demografi dan kebutuhan tenaga kerja di banyak negara industri, di

---

adalah perlindungan terhadap hak-hak dasar dari semua buruh migran dan anggota keluarganya dan bersifat non-diskriminasi yang meliputi persiapan untuk migrasi, pemberangkatan, transit, seluruh masa tinggal dan pekerjaan yang dibayar di dalam negara tempat bekerja dan kembali ke asal buruh migran.
Pengertian Perlindungan TKI menurut Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja. Pengertian yang sama juga terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-05/MEN/III/2005

[8] Seperti yang terkandung di dalam Pasal 8 ayat (1) Konstitusi Malaysia 1957, yang berbunyi" *All persons are equal before the law entitled to the equal protection of the law*", sedangkan menurut Konstitusi Indonesia 1945 terdapat di dalam Alinea IV Pembukaan UUD 1945 yang berbunyi " *Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia".*

[9] Adapun bentuk perlindungan yang diberikan adalah bantuan hukum, repatriasi, deportasi, pencarian orang hilang dan lain sebagainya, dengan objek perlindungan, antara lain: warga negara Indonesia (WNI) meliputi tenaga kerja Indonesia (TKI), Profesional, Mahasiswa, Bisnis/Pengusaha, Wisatawan, Keagamaan/Misionaris, dan Badan Hukum Indonesia (BHI) meliputi Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT, dan juga perusahaan Swasta yang berbentuk *Joint Venture* maupun perusahaan yang membuka cabang di negara lain.

Malaysia pembangunan pesat ekonomi Malaysia yang memerlukan jumlah tenaga buruh yang banyak menjadi faktor penariknya.[10] Kedua, *the push factor* berkaitan dengan persoalan kependudukan, pengangguran, tekanan krisis di negara-negara berkembang. Seperti halnya di Indonesia, masalah-masalah tersebut meliputi empat bidang ketenagakerjaan saat ini adalah : Pertama, masalah pengangguran, dari total angkatan kerja pada tahun 2006 berjumlah 105,8 juta, sekitar 40,8 juta adalah pengangguran baik yang ketara maupun yang tidak ketara.[11] Masalah kesempatan kerja[12] dan pengangguran yang tinggi dan semakin meningkat tersebut menjadi beban negara dan setiap saat dapat menjadi bom waktu bagi Indonesia. Masalah-masalah seperti, soal pemogokan, pesangon, upah, *out sourcing*, kontrak kerja, dan tenaga kerja asing adalah masalah-masalah yang sampai sekarang menjadi persoalan baik dari sisi pengusaha maupun pekerja. Kedua, masalah produktifitas dan kualitas sumber daya manusia Indonesia.[13] Ketiga, masalah kepastian hukum dan penegakan hukum (*law enforcement*) bagi pengusaha maupun pekerja yang berkaitan dengan sistem peradilan dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Keempat, masalah perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja Indonesia di

[10] Kamal Halili Hassan," Sejarah, Polisi, dan Perundangan Pekerja Asing di Malaysia",***Artikel*** dalam Undang-Undang Malaysia: 50 tahun Merentasi Zaman, Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 2007, hlm.397.

[11] Data BPS, Maret 2006.

[12] The SMERU *Research Institute*, Bappenas, PEG, Kesempatan Pasar Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial untuk Memperluas Kesempatan Kerja, ***Makalah***, Juni 2004, hlm.51 dan hlm.83.

[13] Berdasarkan survei IMD- *World Competitiveness Year Book*, sebuah lembaga riset asal Swiss, kualitas tenaga kerja Indonesia berada pada urutan ke-59 dari 60 negara yang di survei, ***Bisnis Indonesia***, 1Maret 2006. Sebagai gambaran, menurut survey *International Finance Coorperation* (IFC) di bawah *World Bank* tahun 2004, di Indonesia dibutuhkan 8 jam untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, Thailand 2 jam 45 menit, Malaysia 1 jam 5 menit, Singapura hanya perlu 11 menit., ***Republika***, 5 April 2006.

luar negeri. Keempat masalah tersebut mengakibatkan Indonesia tidak dapat bersaing dan berkompetisi dengan negara-negara lain, secara perlahan-lahan ekonomi Indonesia semakin sulit untuk berkembang.[14] Serta faktor kunci ketiga, eksistensi jaringan antar negara berdasarkan aspek keluarga, budaya dan sejarah. Salah satu penyebab utama peningkatan migrasi tenaga kerja adalah kemiskinan di pedesaan. Dari data *International Labor Organization* (ILO) pada tahun 2003-2004 mencatat kenyataan bahwa adanya migrasi belum dapat menyelesaikan besarnya tingkat pengangguran global yang saat ini telah mencapai lebih kurang 580 juta jiwa.[15]

Migrasi *illegal* atau lebih tepat disebut ***irregular migrants*** atau ***undocumented migrants*** yang cenderung meningkat dari tahun ke tahun telah menjadi keprihatinan masyarakat internasional. Migrasi *irregular* tersebut tidak saja merupakan problema yang harus ditangani, namun kini sudah mengarah ke industri klandestin yang di dalamnya seringkali mencakup perdagangan manusia[16] dan tindak kejahatan transnasional terkait lainnya. Dalam kaitan ini, masalah migrasi internasional telah

[14] Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Indonesia 2004-2009 disebutkan, dalam rangka perbaikan iklim ketenagakerjaan pemerintah menghadapi permasalahan ketenagakerjaan sebagai berikut: meningkatnya jumlah pengangguran terbuka selama 5 tahun terakhir, menciutnya lapangan kerja formal di perkotaan dan di pedesaan pada kurun waktu 2001-2003, pekerja bekerja di lapangan kerja yang kurang produktif, perbedaan upah yang semakin lebar antara pekerja formal dan informal, adanya indikasi menurunnya produktivitas di industri pengolahan, dan meningkatnya tingkat penganggur terbuka usia muda (berumur 15-19 tahun).

[15] Ferry Adamhar, Permasalahan WNI Baik TKI maupun Non-TKI di Luar Negeri", Tulisan Utama, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol. 2, No. 4, LPHI- FH-Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hlm.698.

[16] Menurut laporan Departemen Luar Negeri AS, menyebutkan Malaysia termasuk salah satu dari 16 negara yang dianggap sebagai pelanggar terberat dalam isu perdagangan manusia, selain Malaysia, Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar, dan Aljazair adalah beberapa negara yang juga masuk dalam "daftar hitam" itu., ***Kompas***, 14 Juni 2007.

pula menjadi bagian dari upaya pemerintah mencegah dan menangani terorisme yang disinyalir telah menjadikan Indonesia sebagai salah satu tempat kegiatannya.[17]

Melihat potensi yang dimiliki dan jumlahnya yang semakin meningkat, buruh migran dapat menjadi salah satu faktor yang patut diperhitungkan dalam pembangunan perekonomian dunia. Oleh karena itu merupakan suatu keharusan adanya norma internasional yang melindungi hak-hak mereka. Sidang Majelis Umum PBB ke-45, 18 Desember 1990, melalui Resolusi Nomor 45/158, menerima tanpa pemungutan suara *"International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families"* dan menjadi Konvensi Organisasi Buruh International Nomor 143 tentang Perlindungan Buruh Migran dan Keluarga. Pada 1 Juli 2003, konvensi tersebut telah memenuhi syarat untuk berlaku dan mengikat para pihak. Dengan diterimanya konvensi ini maka masyarakat internasional telah maju selangkah lagi dalam pembentukan norma-norma bagi perlindungan buruh migran yang diperjuangkan sejak dimulainya negosiasi dengan pembentukan Kelompok Kerja tahun 80-an.[18]

Bagi Indonesia sebagai salah satu negara pengirim tenaga kerja terbesar, upaya bagi perlindungan tenaga kerja Indonesia merupakan salah satu prioritas. Pemerintah telah menandatangani Konvensi Perlindungan Hak-hak Semua Pekerja Migran beserta Anggota Keluarga Mereka pada Sidang Majelis Umum PBB ke-60 tahun 2005. Dua hal pokok yang mendasari keputusan Pemerintah untuk

[17] *Op.Cit*, hlm.699.
[18] *Ibid*, hlm.699.

menandatangani konvensi ini adalah keinginan untuk mengharmonisasi perilaku negara dalam melindungi hak-hak buruh migran dan upaya mencegah dan menumpas sekaligus eksploitasi buruh migran, terutama menyetop rekruitmen secara sembunyi, dan penjualan manusia, disamping menekan praktik mempekerjakan buruh secara ilegal.[19]

Ditinjau dari sisi hukum positif, penandatanganan tersebut baru merupakan upaya separuh jalan. Akan tetapi jika dilihat dari sisi keikutsertaan Indonesia dalam proses pembentukan konvensi tersebut, maka penandatanganan tersebut merupakan komitmen Pemerintah Indonesia untuk ikut serta memberikan perlindungan sebesar-besarnya bagi buruh migran Indonesia dalam konteks global.[20]

Pada saat ini Indonesia telah meratifikasi Konvensi tersebut. Konvensi diperlukan untuk melindungi tenaga kerja Indonesia di luar negeri.[21]

Dalam konteks regional, pada kesempatan pertemuan ke-37 *ASEAN Ministerial Meeting* di Jakarta tahun 2004, para Menteri Luar Negeri ASEAN telah menandatangani *"Declaration on the Elimination of Violance Against Women in the ASEAN Region"*. Deklarasi itu memuat delapan langkah penting memperkuat kerja

[19] ***Ibid***, hlm.700.
[20] ***Ibid***, hlm.700.
[21] Pada tahun 2009 ILO mengeluarkan satu Konvensi untuk memberi perlindungan Pembantu Rumah Tangga (PRT) dan pemerintah Indonesia baru pada tahapan memberi rekomendasi, pada bulan April 2012 DPRRI telah mengesahkan RUU Perlindungan Buruh Migran menjadi UU Nomor 6 Tahun 2012 dan menjadikan Indonesia negara kedua di ASEAN yang meratifikasi konvensi tersebut setelah Filipina.

sama regional untuk mengeliminasi kejahatan dan diskriminasi terhadap perempuan di wilayah ASEAN.[22]

Dua dekade terakhir mengindikasikan banyak sekali permasalahan yang timbul menyangkut kerja sama tersebut dan perlu segera ditangani secara serius. Permasalahan yang dihadapi adalah banyaknya simpul-simpul yang perlu diperbaiki, terutama pada fase permulaan yaitu mempersiapkan tenaga kerja Indonesia sebelum penempatan. Proses rekruitmen pekerja lebih mengutamakan target kuantitas dan uji kompetensi seadanya dan tidak jarang menghasilkan tenaga kerja Indonesia dengan tingkat kecakapan yang rendah. Ditambah proses pemberangkatan yang tidak terkontrol, pemalsuan identitas tenaga kerja Indonesia, ketidaktahuan tenaga kerja Indonesia terhadap hak dan kewajibannya dan deskripsi kerja yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja menambah panjang permasalahan yang timbul. Faktor-faktor ini dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman antara tenaga kerja Indonesia dengan majikan, bahkan tidak sedikit akan berujung pada tindak kekerasan serta kasus-kasus pidana/perdata lainnya.[23]

Perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri mempunyai dua sisi yang satu sama lainnya saling mempengaruhi. Faktor pertama adalah dari diri tenaga kerja itu sendiri yaitu kesiapan dari tenaga kerja tersebut menghadapi lingkungan pekerjaan yang akan mereka hadapi nantinya. Semakin pekerja mengetahui mengenai hak-hak yang seharusnya mereka miliki dan cara untuk

[22] *Ibid*, hlm.700.
[23] *Ibid*, hlm.701.

mempertahankan hak-hak tersebut, semakin mudah untuk melindungi mereka dari hal-hal atau tindakan-tindakan yang merugikan mereka. Faktor kedua adalah bersifat eksternal yaitu kondisi dan situasi yang memberikan perlindungan bagi para pekerja tersebut.[24]

Upaya untuk mengoptimalkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri perlu difokuskan ke dalam dua kategori, yaitu: pertama, perlindungan tenaga kerja Indonesia di dalam negeri. Tahap pra penempatan/keberangkatan dan pasca penempatan tenaga kerja Indonesia, pendekatan lintas sektoral baik pemerintah maupun swasta. Menjamin kepastian hukum dalam upaya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia perlu dilakukan penegakan peraturan perundang-undangan secara konsisten dan dipatuhi oleh seluruh unsur terkait. Kedua, perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Upaya ini lebih ditekankan kepada upaya perlindungan tenaga kerja Indonesia pada tahap penempatan dan pasca penempatan tenaga kerja Indonesia (pada tahap pasca penempatan ini dikhususkan bagi tenaga kerja Indonesia yang telah dipulangkan tetapi masih meninggalkan kasus di luar negeri). *Focal point* dari upaya perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri terletak pada Departemen Luar Negeri (cq. Perwakilan RI), yaitu dengan melakukan upaya semaksimal mungkin dalam menjalankan upaya teknis serta upaya kebijakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang telah diatur dalam perundang-undangan.[25]

---

[24] ***Ibid***, hlm.701.
[25] ***Ibid***, hlm.703.

Sedangkan upaya untuk mengeliminir kendala peraturan perundang-undangan dan kebiasaan internasional, seperti yang terdapat dalam Pasal 5 Konvensi Wina mengenai Hubungan Diplomatik, Pemerintah telah dan sedang giat membuat perjanjian bilateral dengan negara tujuan penempatan tenaga kerja Indonesia. Perjanjian bilateral tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia tersebut sangat diperlukan dalam rangka optimalisasi perlindungan WNI/TKI yang bermasalah di luar negeri. Perjanjian bilateral ini dapat dijadikan sebagai payung hukum bagi Perwakilan RI dalam menyelesaikan masalah tenaga kerja Indonesia.[26]

Tanpa dasar perjanjian bilateral, ruang gerak Perwakilan RI terbatas pada Konvensi Wina 1963. Pemerintah RI telah mengadakan perjanjian bilateral dengan negara-negara tujuan penempatan tenaga kerja Indonesia yang sudah dibuat dalam bentuk *Memorandum of Understanding* (MoU) seperti; MoU RI-Kerajaan Yordania tentang Penempatan TKI; MoU RI-Korea Selatan tentang Pengiriman TKI Sektor Formal (Agustus 2004) dan MoU RI-Malaysia tentang Pengiriman TKI Sektor Informal (Agustus 2004, telah di revisi pada 2006, dan pada 2010).[27]

Pada dasarnya WNI non-TKI yang berangkat ke luar negeri tidak banyak menimbulkan masalah dibandingkan dengan tenaga kerja Indonesia (TKI). Hal ini diakibatkan karena latar belakang pendidikan dan ekonomi. Tenaga kerja Indonesia ke luar negeri bertujuan untuk mencari nafkah, sedangkan non-TKI biasanya ke luar negeri sudah mempersiapkan dengan matang dan dengan faktor ekonomi yang

[26] ***Ibid***, hlm.703.
[27] ***Ibid***, hlm 704.

mendukung. Maka dalam hal ini banyak permasalahan difokuskan kepada permasalahan TKI di luar negeri. [28]

Khusus permasalahan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja Indonesia (TKI) di Malaysia, masalah yang timbul banyak diakibatkan oleh kecerobohan WNI, khususnya banyak ditimbulkan oleh TKI, baik TKI legal maupun TKI ilegal. Peningkatan migrasi TKI secara ilegal diakui tidak dapat dituntaskan secara cepat. Hal ini akibat permasalahan di dalam negeri, kurangnya lapangan pekerjaan yang ada, dan diketahui bahwa migrasi, khususnya untuk buruh migran internasional, dewasa ini telah menjadi fenomena global dan permasalahannya dialami sebagian besar negara berkembang termasuk di dalamnya Indonesia.[29]

Di Malaysia pekerja migran dari berbagai negara diperkirakan berjumlah 20 persen dari total angkatan kerja Malaysia, untuk itu di masa yang akan datang pemerintah Malaysia akan mewajibkan seluruh pekerja asing untuk mengikuti kursus induksi, kursus induksi ini bertujuan agar pekerja asing memahami peraturan perundang-undangan yang berlaku di Malaysia, seluruh negara yang menjadi sumber tenaga kerja ke Malaysia harus melalui kursus induksi, tidak ada pengecualian.[30]

Seperti diketahui saat ini jumlah tenaga kerja asal Indonesia mencapai 80 persen dari keseluruhan jumlah tenaga kerja asing di Malaysia. Sebagian besar dari tenaga kerja Indonesia diserap di empat sektor lapangan kerja, yaitu perkebunan, konstruksi, industri, serta rumah tangga. Dari sekitar 320.000 pembantu rumah tangga

---

[28] Ferry Adamhar, ***Loc.Cit***, hlm.697.
[29] ***Ibid***, hlm.698.
[30] COK, TKI di Malaysia Boleh Melapor ke Polisi, ***Kompas***, 8 Maret 2006, hlm.8.

asing di Malaysia pembantu asal Indonesia mencapai 308.000 orang.[31] Dengan demikian tenaga kerja asal Indonesia yang bekerja di Malaysia tersebut dapat dikategorikan sebagian besar sebagai tenaga kerja yang tidak terdidik (*unskilled labour*) dan bekerja pada sektor informal yang dapat menimbulkan kerawanan-kerawanan baik yang menyangkut hak maupun kewajiban-kewajibannya setelah bekerja, diantaranya; perdagangan perempuan, mengenai gaji yang tidak dibayar sesuai kontrak, pemutusan hubungan kerja, penganiayaan hingga pelanggaran fisik yang dilakukan majikan, gagal berangkat, pelecehan seksual, kecelakaan kerja, [32] jam kerja yang berlebihan, tidak adanya fasilitas kesehatan, dan termasuk ketika mereka harus menghadapi proses persidangan di Mahkamah Buruh ketika ada masalah dengan pihak majikan, begitupun ketika pihak majikan punya masalah dengan pekerja/buruh.

Pengetahuan hukum tentang segala ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Malaysia saat ini sangat diperlukan, ketika mereka memutuskan ingin bekerja di Malaysia, supaya hak-hak mereka terlindungi dan agar mereka memiliki bekal pengetahuan yang memadai bukan hanya dari sisi pendidikan dan pelatihan keterampilannya saja, tetapi juga pengetahuan hukumnya.

Tatanan kehidupan masyarakat internasional yang semakin dinamis penuh dengan kepentingan dan tantangan. Hidup bernegara dan bertetangga harus dilandasi dengan prinsip-prinsip saling pengertian (*mutual understanding*) dan menguntungkan

[31] *Ibid*, hlm.8.
[32] MH/EVY, Hak Buruh Migran Rentan, Pekerja Tak Berdokumen Diabaikan, ***Kompas***, 25 Juli 2006.

(*mutual benefit*). Kedua prinsip tersebut harus ada dalam menciptakan dan membina hubungan diplomatik antar negara.[33]

Dari beberapa masalah utama yang sudah jelas diketahui dapat mengganjal hubungan bilateral Indonesia-Malaysia saat ini adalah isu-isu perbatasan, *illegal logging*, *illegal fishing* dan soal perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia.[34] Oleh karena masalah tersebut menyangkut hubungan kedua negara, [35] masalah pembangunan kebijakan bidang ketenagakerjaan sangat diperlukan dan penting karena dari sisi Indonesia, hal tersebut mendatangkan devisa bagi negara, sedangkan dari sisi Malaysia, pembangunan nasional dapat terus dilanjutkan dengan tenaga kerja yang terampil, tahu aturan tetapi juga sekaligus memiliki daya saing. Dengan perkataan lain Pemerintah Indonesia dan Malaysia secara tidak langsung mengakui pentingnya mempertahankan hubungan dagang di sektor ketenagakerjaan untuk menopang kepentingan ekonomi masing-masing negara.

Menurut Konstitusi Malaysia 1957 (telah di ubah tahun 1964) tentang prinsip perlindungan hukum dengan tegas dinyatakan bahwa Malaysia telah menerapkan prinsip-prinsip perlindungan hukum melalui Pasal 8 konstitusinya. Pasal 8 ayat (1) berbunyi:

---

[33] Syafrinaldi, ***Hukum Internasional, Antara Harapan dan Kenyataan***, UIR Press, Pekanbaru, 2006, hlm.51.

[34] Zainuddin Djafar, " Hubungan Indonesia-Malaysia: Memerlukan Perspektif dan Kebijakan Baru", Tulisan Utama, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol. 3, No. 3, LPHI-FH-Universitas Indonesia, Jakarta,2006, hlm.357.

35 Bagir Manan, "....dalam konteks itu pula kerja sama bilateral dalam dunia peradilan menjadi penting" dalam Ada Kekeliruan cara Pandang Pembangunan Hukum, ***Kompas***, 20 Nopember 2006.

"All persons are equal before the law entitled to the equal protection of the law"

Bahwa semua orang diakui sama di depan hukum dan berhak mendapat perlindungan hukum yang sama.

Lebih lanjut dalam Pasal 8 ayat (2) berbunyi:

> *"Except as expressly authorized by this Constitution, there shall be no discrimination against citizens on the ground only of religion, race, descent or place of birth in any law relating to the acquisition, holding or disposition of property or the establishing or carrying on of any trade, business, profession, vocation or employment"*
> (Tidak boleh ada diskriminasi terhadap warga negara dengan dasar agama, ras, keturunan atau tempat lahir dalam hukum apa saja yang berkaitan dengan pengambilalihan, atau pembagian kekayaan perusahaan, pendirian atau tindakan apa saja di bidang perdagangan, bisnis, profesi, lapangan kerja atau pekerjaan).

Pasal 8 ayat (2) tersebut menggariskan suatu ketentuan bahwa tidak boleh ada diskriminasi terhadap warga negara dengan dasar agama, ras, keturunan atau tempat lahir dalam hukum apa saja yang berkaitan dengan pengambilalihan, atau pembagian kekayaan perusahaan, pendirian atau tindakan apa saja di bidang perdagangan, bisnis, profesi, lapangan kerja atau pekerjaan.

Dalam Konstitusi Malaysia prinsip perlindungan hukum menempati posisi yang sangat penting, universal dan sekaligus menegaskan Malaysia berkarakteristik sebagai negara hukum, namun demikian dalam praktik kehidupan sehari-hari, masih banyak hal-hal yang perlu disesuaikan dengan prinsip negara hukum. Misalnya di lapangan kerja atau pekerjaan masih banyak terjadi pelanggaran terhadap kontrak kerja, seperti gaji yang dibayar lebih rendah dari yang diperjanjikan, waktu kerja

lebih lama dari yang diperjanjikan, kekurangan waktu untuk istirahat, dan lain-lain.[36] Pelanggaran tersebut, terutama terjadi terhadap tenaga kerja Indonesia di Malaysia.

Di Malaysia kebijakan pengaturan masalah perburuhan,[37] baik tenaga kerja warga negara Malaysia maupun tenaga kerja asing yang bekerja secara resmi di Malaysia dilindungi Undang-undang, antara lain Akta Kerja 1955 (*1955 Employment Act*), Akta Pampasan Pekerja 1952 (Pindaan 1967), Akta Kesatuan Sekerja 1959, Akta Keselamatan dan Kesehatan Pekerjaan 1994, sedangkan yang berkaitan dengan proses peradilan tenaga kerja (buruh) di selesaikan melalui Mahkamah Perusahaan 1967 (1967 *Industrial Relations Act*), dimana proses peradilan di Mahkamah Perusahaan tersebut saat ini tidak berlaku bagi pekerja asing ilegal di Malaysia.[38]

Kelemahan-kelemahan dari peraturan perundang-undangan Malaysia yang dapat menimbulkan kegagalan-kegagalan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja Indonesia, meliputi beberapa hak yang berkaitan dengan hak untuk memperoleh kondisi kerja yang adil dan pantas, hak untuk bebas dari diskriminasi, hak atas kesehatan dan hak atas privasi, kebebasan bergerak dan kebebasan berserikat, bebas dari kekerasan, dan kebebasan menjalankan agama.[39]

---

[36] Hasil wawancara dengan saudari Isah pembantu rumah tangga asal Kabupaten Bandung pada tanggal 25 Juli 2007 di KBRI Kuala Lumpur.

[37] Kamal Halili Hassan," Sejarah, Polisi, dan Perundangan Pekerja Asing di Malaysia",*Artikel* dalam Undang-Undang Malaysia: 50 tahun Merentasi Zaman, Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 2007, hlm.398. "Dari segi hukum, tidak terdapat Akta yang khusus mengenai pekerja asing di Malaysia. Akta mengenai perburuhan di Malaysia secara umum terpakai kepada semua pekerja yang bekerja di Malaysia, asalkan mereka berada di negara ini secara sah (legal)."

[38] COK, TKI di Malaysia Boleh Melapor ke Polisi, *Kompas*, 8 Maret 2006, hlm.8.

[39] http://www.hrw.org/indonesian /reports, hlm. 81.

Hak untuk memperoleh kondisi kerja yang adil dan pantas,[40] Akta Kerja 1955, yang mengatur syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan kerja mengabaikan pekerja rumah tangga dari beberapa perlindungan kerja pokok, Akta Kerja 1955 tersebut memasukkan "pembantu rumah tangga" dalam kategori pekerja yang tercakup dalam akta tersebut dan melindungi mereka dari pembayaran upah yang terlambat dan tidak rutin, namun secara khusus menyisihkan mereka dari ketentuan-ketentuan mengenai hari libur, jam kerja, libur umum, cuti tahunan, cuti sakit dan perlindungan masa kehamilan.

Pelanggaran terhadap jam kerja dan waktu istirahat, terjadi manakala majikan memperkerjakan pekerja rumah tangga 16 (enam belas) sampai 18 (delapan belas) jam perhari, tujuh hari seminggu tanpa hari libur.[41] Ketentuan-ketentuan kerja tersebut juga tidak memenuhi standar minimum yang dinyatakan dalam Akta Kerja Malaysia 1955 bagi pekerja di sektor-sektor selain pekerjaan rumah tangga. [42]

---

[40] Pasal 23, 24 *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) melindungi segala macam hak-hak pekerja, antara lain hak atas kondisi kerja yang layak dan pantas, gaji (remunerasi), kebebasan untuk membentuk dan bergabung dengan serikat buruh, beristirahat, berlibur, batasan jam kerja yang masuk akal, dan hari libur berkala.
Pasal 11(d) Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination againts Women*, CEDAW) menyatakan, hak memperoleh remunerasi yang sama termasuk keuntungan dan memperoleh perlakuan yang sama berkenaan dengan pekerjaan yang bernilai setara, Pasal 11 (f) menyatakan, hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja.

[41] Pasal 24 Universal Declaration of Human Rights (UDHR) menyatakan " *setiap orang mempunyai hak untuk istirahat dan bersenang-senang, termasuk pembatasan jam kerja yang masuk akal dan liburan berkala dengan bayaran*".

[42] Lihat Akta Kerja 1955, Bagian XII, Seksyen (seksi) 59-60f, mencantumkan hak-hak pekerja yang bertujuan untuk melindungi kepentingan para pekerja, hak-hak tersebut ,sebagai berikut: satu hari istirahat dalam seminggu, minimum 30 menit istirahat untuk setiap jangka waktu kerja lima jam berturut-turut; dan pembatasan jam kerja delapan jam perhari (tidak diperpanjang menjadi jangka waktu yang lebih lama dari sepuluh jam perhari) dan empat puluh delapan jam perminggu, cuti umum, hari kebangsaan, hari Keputeraan Yang di-Pertuan Agong, cuti tahunan, cuti sakit, dan hak untuk memperoleh bayaran bila bekerja pada hari cuti.

Para agen tenaga kerja Malaysia dan majikan tidak membayar gaji kepada pekerja hingga akhir dari standar kontrak dua tahun mereka, [43] mengabaikan kendali pekerja atas upahnya serta menciptakan keadaan memaksa yang menyebabkan pekerja rumah tangga tak bisa meninggalkan tempat kerjanya. Praktik-praktik semacam ini melanggar hukum Internasional dan hukum Malaysia.[44]

Hak untuk bebas dari diskriminasi,[45] Pengesampingan pekerja rumah tangga dari Akta Kerja 1955 dan perjanjian bilateral merupakan bentuk diskriminasi yang melanggar kewajiban-kewajiban Malaysia menurut hukum internasional dalam memberikan perlindungan hukum terhadap mereka.

Hak atas kesehatan dan hak atas privasi,[46] pekerja rumah tangga sama sekali tidak memiliki akses terhadap perawatan kesehatan yang memadai ketika ditampung di pusat-pusat pelatihan untuk jangka waktu yang tidak ditentukan, atau ketika

---

[43] Pasal 18 dan Pasal 19 Akta Kerja 1955 menetapkan bahwa sebuah kontrak jasa harus menentukan periode penggajian tidak lebih dari satu bulan dan bahwa setiap majikan harus membayar gaji setiap pegawainya tidak lebih dari tujuh hari setelah hari terakhir periode penggajian-gaji, dikurangi potongan yang diperkenankan oleh Undang-undang, yang dihasilkan si pegawai selama periode penggajian tersebut.

[44] Lihat pasal 7 UDHR, Pasal VIII Konstitusi Malaysia.

[45] Lihat Pasal 2 UDHR, Pasal 2(1) International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), menyatakan "*Setiap pihak dari Negara yang ikut Kovenan sudah semestinya menghormati dan menjamin semua individu di daerah teritorialnya dan tunduk terhadap Undang-undang yang ada yang mengakuihak-hak yang ada dalam Kovenan tersebut, tanpa perbedaan apapun, seperti ras; warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pandangan politik atau lainnya, asal-usul sosial, milik, status kelahiran atau status lainnya*". Lihat juga Pasal 1 CEDAW, pasal 2 International Concention on The Elemination of All Forms of Racial Discrimination (CERD), 660 UNTS 195, berlaku mulai tanggal 4 Januari 1969 dan sudah diratifikasi oleh Indonesia pada tanggal 25 Juni 1999, Pasal 1, dan Konvensi Buruh Migran, Pasal 7

[46] Pasal 25(1) UDHR, berbunyi " *Setiap orang berhak memperoleh standar hidup yang layak atas kesehatan dan kesejahteraan dirinya dan keluarganya, termasuk pangan, pakaian, perumahan dan perawatan kesehatan serta layanan sosial yang diperlukan, dan hak merasa aman pada saat menganggur, sakit, cacat, menduda/menjanda. Usia lanjut atau ketunaan lainnya di lingkungan yang berada dalam pengawasannya*", dan Pasal 12 (1) CEDAW mencegah diskriminasi terhadap perempuan di bidang perawatan kesehatan dan mewajibkan negara-negara untuk menjamin pencapaian pelayanan perawatan kesehatan yang setara.

bekerja di Malaysia. Kondisi di rumah-rumah majikan sering berakibat negatif bagi kesehatan tenaga kerja Indonesia terutama pekerja rumah tangga perempuan Indonesia.

Kebebasan bergerak dan kebebasan berserikat, Konstitusi Malaysia melindungi kebebasan bergerak dan hak kebebasan berkumpul hanya bagi warga negara.[47] Tetapi bagaimana dengan hak tenaga kerja Indonesia di Malaysia tentang masalah ini ?, perjanjian bilateral antara Indonesia dengan Malaysia memperbolehkan majikan memegang paspor pekerjanya, yang secara signifikan membatasi kebebasan bergerak[48] dan hak pulang ke negara mereka sendiri, perjanjian tersebut menghambat tenaga kerja Indonesia bergabung dengan serikat buruh dan membentuk asosiasi.

Bebas dari kekerasan, upaya penghindaran berbagai bentuk kekerasan terhadap setiap tenaga kerja Indonesia merupakan bentuk perlindungan hukum yang perlu dilakukan oleh negara Malaysia, sebab sudah menjadi kewajiban internasional[49] setiap negara untuk melindungi setiap orang yang ada di wilayah hukumnya. Akta

---

[47] Lihat Pasal 9, 10 Konstitusi Malaysia.

[48] Pada saat cuti seringkali para tenaga kerja Indonesia yang ingin berlibur atau sekedar membuang suasana kejenuhan di tempat kerja terhambat dengan masalah paspor ini, dan tidak sedikit yang terjaring operasi yang dilakukan milisi Ikatan Relawan Rakyat (RELA) dan diberlakukan seperti pendatang haram padahal sebenarnya mereka adalah tenaga kerja Indonesia resmi, berdasarkan peraturan di Malaysia, RELA diizinkan menangkap siapa saja yang dianggap layak menjadi korban tanpa surat tugas, RELA kebal hukum dan bebas menggunakan senjata, bertindak brutal terhadap tenaga kerja asing, memeras uang, mengambil telepon seluler, perhiasan, dan barang-barang keperluan rumah tangga milik pekerja asing, *Kompas*, 10 Mei 2007, hlm 11.

[49] Lihat Pasal 3, 5 UDHR, Pasal 6, 7 ICCPR, Pasal 6, 37 CRC, yang menetapkan hak untuk hidup, keselamatan pribadi, dan hak terbebas dari siksaan dan bentuk-bentuk lain dari perlakuan kejam, tidak manusiawi, dan merendahkan. Dalam deklarasi mengenai penghapusan kekerasan terhadap perempuan, PBB menyatakan bahwa pemerintah mempunyai kewajiban untuk mencegah, menyelidiki dan, terkait dengan perundang-undangan nasional, menghukum tindak kekerasan terhadap perempuan tanpa membedakan apakah tindakan-tindakan tersebut dilakukan oleh negara atau perseorangan.

Kerja Malaysia hanya mengatur kewajiban menyediakan keselamatan sistem kerja, bukan keselamatan dari tindak kekerasan yang sering terjadi di tempat kerja.

Kebebasan menjalankan agama, persoalan larangan majikan dan agen tenaga kerja atas kebebasan pekerja rumah tangga Muslim untuk berpuasa, sholat dan menghindari babi dan anjing sehubungan dengan keyakinan agama mereka merupakan pelecehan dan pelanggaran atas kemerdekaan beragama sebagaimana dilindungi dalam deklarasi hak asasi universal.[50] Meskipun dalam Konstitusi Malaysia secara jelas Islam merupakan agama resmi negara, [51] tetapi praktik-praktik pelarangan dan tekanan untuk menjalankan kewajiban agama di tempat kerja masih menjadi hambatan yang sangat serius. [52]

Satu mekanisme pengadilan yang dilaksanakan oleh Jabatan Tenaga Kerja untuk menyelesaikan perselisihan (*disputes*) antara majikan dengan pekerjanya di Malaysia adalah melalui Mahkamah Buruh. Mahkamah Buruh berkuasa untuk mendengar dan memutuskan perkara-perkara yang berkaitan dengan pertikaian antara pekerja[53] dengan majikan mengenai gaji, tuntutan pekerja untuk diringankan hukuman terhadapnya, menyelesaikan isu-isu perburuhan antara majikan dan pekerja yang dapat mengakibatkan konflik, dan lain-lain.

---

[50] Lihat Pasal 18 UDHR menetapkan, hak untuk bebas berpikir, berkehendak dan beragama. Dan kebebasan, baik sendiri atau bersama orang lain di masyarakat dan di tempat umum ataupun di rumah, untuk mewujudkan rasa keagamaannya dalam pengajaran, praktik, peribadatan dan ketaatan.

[51] Pasal 3 (1) Konstitusi Malaysia menyatakan bahwa " *Islam is the religion of the Federation, but other religions may be practised in peace and harmony in any part of the Federation*"

[52] Sedikitnya waktu rehat, 30 menit untuk rehat pertama setelah bekerja selama lima jam, 15 menit waktu rehat selanjutnya, menjadi waktu yang sempit bagi pekerja Muslim untuk melaksanakan kewajiban sholatnya.

[53] Termasuk pekerja warga negara asing legal, Mahkamah Buruh tidak dapat menyelesaikan perkara-perkara dari pekerja secara illegal.

Pihak yang tidak puas terhadap keputusan Mahkamah Buruh dapat mengajukan banding ke Mahkamah Tinggi dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari saat keputusan diterima dan dapat meneruskannya lagi ke Mahkamah Rayuan (Banding) apabila keberatan dengan keputusan Mahkamah Tinggi. Kalau dilihat sebenarnya, semangat dari Mahkamah Buruh tersebut adalah ingin menyelesaikan setiap perkara secara cepat, mudah dan murah[54] dan untuk menciptakan kepastian hukum dan keadilan hukum bagi masing-masing pihak. Namun secara substansial, sebenarnya sulit tercapai sebab tidak adanya ketegasan jangka waktu penyelesaian setiap perkara dari Mahkamah Tinggi ke Mahkamah Rayuan, tidak adanya pembatasan (restriksi) terhadap jenis perkara apa saja yang dapat diselesaikan untuk masing-masing tingkat mahkamah,[55] juga berakibat sulitnya bagi pekerja untuk mendapatkan keadilan, dan yang paling dirugikan adalah para pekerja itu sendiri.

Masalah penerapan sumber hukum dalam kasus perburuhan menjadi kelemahan tersendiri,[56] hakim kesulitan menyelesaikannya karena masalah Perjanjian

---

[54] Bandingkan misalnya dengan semangat yang diinginkan oleh UU Nomor 35 Tahun 1999 di Indonesia tentang ketentuan-ketentuan pokok Kekuasaan Kehakiman, yaitu penyelesaian secara sederhana, cepat, tepat, adil dan murah.

[55] Di Mahkamah Tinggi pembatasan hanya untuk kasus-kasus tertentu saja.
Di Indonesia misalnya, di samping adanya alternatif Peradilan Hubungan Industrial (UU Nomor 2 tahun 2004) untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, juga untuk persoalan-persoalan perburuhan dapat diselesaikan di Peradilan Umum, tetapi dibatasi (restriktif) terhadap jenis perksara-perkara tertentu saja sehingga di samping sederhana, cepat, tepat, adil dan murah dan dapat dipastikan tidak adanya penumpukan perkara, karena adanya pembatasan jangka waktu untuk setiap banding yang dilakukan para pihak.

[56] Agar ada kesatuan gerak dan payung hukum dalam memberi perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia, perlu dibuat *Labor Cooperation Agreement* (LCA) tingkat menteri, didukung *Implementing Agreement* (IA) untuk tingkat pelaksana berupa kebijakan umum, kemudian diikuti perbaikan Standarisasi Kontrak Kerja, sebelum diberangkatkan. Semua itu memerlukan kajian dan perundingan kedua pihak tanpa mengabaikan kedaulatan hukum dan dapat diaplikasikan setiap ada masalah perburuhan. Dalam hal ini MoU antara Kerajaan Malaysia dengan Pemerintah Filipina

Kerjasama Indonesia-Malaysia di bidang perburuhan[57] (*Memorandum of Understanding*) tidak dapat dijadikan dasar hukum ketika kasus-kasus tersebut di gelar, alhasil hakim sering kali dalam menyelesaikan perkara perburuhan hanya berdasarkan Akta Imigresyen 1154 tahun 2002, yang tidak sesuai dengan pokok masalah, tenaga kerja Indonesia terkena pelanggaran-pelanggaran imigrasi tersebut sebelum masalah sebenarnya dapat di proses, apalagi di Malaysia terhadap pelanggaran imigrasi berlaku asas pembuktian terbalik atau asas praduga bersalah (*presumption of guilt*) yang sangat merugikan dan menyulitkan tenaga kerja Indonesia.

Menurut Mohd. Burhan Tsani, *Memorandum of Understanding* (MoU) sangat berguna untuk instrumen hubungan politik, militer atau pertahanan. MoU tidak mempunyai kekuatan mengikat secara hukum, tetapi MoU tetap memiliki akibat hukum. Negara tidak bebas untuk secara politik atau moral mengabaikan MoU. Tidak melaksanakan MoU adalah suatu sikap yang tidak terhormat dalam hubungan internasional. [58]

Di Malaysia dalam sistem peradilannya, mengenal juga kebebasan bersyarat bagi seorang tertuduh (***boleh ikat jamin***) kecuali terhadap kasus-kasus pelanggaran

---

tentang Kontrak standar untuk pekerja rumah tangga atau *Memory of Agreement* antara Indonesia dengan Hong Kong dapat menjadi contoh. Dengan demikian, dalam jangka panjang Pemerintah Indonesia sebaiknya meningkatkan status MoU menjadi perjanjian antarnegara. Perjanjian bilateral akan mengikat kedua negara sehingga jauh lebih efektif melindungi TKI.

[57] Salah satu kelemahan dari MoU tersebut adalah, seorang majikan dapat menahan paspor seorang pekerja selama dia bekerja di Malaysia, bagaimana bila paspor tersebut di tahan majikan sedangkan pekerja tersebut terlibat perkara dengan majikannya?

[58] Mohd. Burhan Tsani," Memorandum of Understanding sebagai Instrumen Hubungan Internasional", ***Mimbar Hukum***,Vol.18. No.1, Jurnal Berkala,FH-Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Februari 2006, hlm. 18-19.

berat seperti pembunuhan berencana (Akta Kaseksaan 302) dan pelanggaran terhadap dadah (Akta Dadah Berbahaya 1952) tidak dapat mengajukan kebebasan bersyarat, dengan demikian seseorang majikan yang melakukan kekerasan apa saja terhadap pekerja dapat bebas bersyarat tanpa batas waktu dan kondisi ini yang sering dimanfaatkan oleh majikan untuk berpindah alamat yang menyulitkan dalam penyelesaian perkara selanjutnya.

Seringnya hakim-hakim di Malaysia dapat sesuka hati mengatur jadwal untuk sidang selanjutnya sesuai dengan selera hakim-hakim tersebut.[59] Untuk kasus-kasus perburuhan keberadaan hakim tunggal sering menjadi hambatan tersendiri, terutama yang berkaitan dengan kasus pekerja rumah tangga yang harus menunggu lama agar kasusnya selesai. Dengan demikian pemerintah Malaysia harus memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam sistem peradilan perburuhan di negara tersebut.

Penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja Indonesia menurut peraturan perundang-undangan Malaysia dan *Memorandun of Understanding* (MoU) Indonesia-Malaysia, sejauh yang penulis lakukan melalui studi kepustakaan belum penulis temukan. Penelitian-penelitian mengenai tenaga kerja Indonesia yang ada selama ini lebih melihat dampak ketidak-patuhan tenaga kerja Indonesia yang tidak terampil terhadap peraturan perundangan tentang penempatan

[59] Kadangkala bisa sampai 6 bulan selanjutnya satu perkara untuk dapat disidangkan kembali, sedangkan masa tugas seorang hakim di wilayah kerja biasanya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

tenaga kerja Indonesia ke luar negeri,[60] kualitas hidup tenaga kerja Indonesia di Malaysia,[61] dan pelecehan terhadap pembantu rumah tangga migran perempuan di Indonesia dan Malaysia.[62]

B. Perumusan Masalah

Permasalahan yang ingin dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja Indonesia telah memperoleh jaminan dalam peraturan perundang-undangan perburuhan di Malaysia ?.
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja Indonesia menurut *Memorandum of Understanding* (MoU) Indonesia-Malaysia ?.

C. Batasan Penelitian

Agar penelitian dapat dilakukan lebih terarah, maka penulis membuat pembatasan penelitian sebagai berikut:

---

[60] Lihat Muslan Abdurahman, " Ketidak-Patuhan Tenaga Kerja Indonesia yang Tidak Terampil terhadap Peraturan Perundangan tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri", ***Disertasi***, Fakultas Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang, 2006.

[61] Lihat M. Iqbal," Kualitas Hidup Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia", ***Thesis***, Fakulty of Social Sciences and Humanities, Universiti Kebangsaan Malaysia, Selangor, 2009. Thesis di Malaysia adalah penyebutan untuk semua karya ilmiah akhir tingkat sarjana dan pascasarjana.

[62] "Dicari Bantuan: Pelecehan Terhadap Pekerja Rumah Tangga Migran Perempuan di Indonesia dan Malaysia", ***Human Right Watch Organization***, dalam http://www.hrw.org.indonesian/reports, diakses 25 April 2007, pukul 14.00 WIB

1. Peraturan perundang-undangan dimaksud adalah Konstitusi Malaysia, Akta Kerja, Akta Perhubungan Perusahaan, Akta Kesatuan Sekerja, peraturan terkait lainnya dan *Memorandun of Understanding* (MoU) Indonesia-Malaysia 2004 (Revisi 2006).
2. Tenaga kerja Indonesia adalah tenaga kerja Indonesia yang bekerja secara resmi di sektor seperti: pembantu rumah tangga, pekerja disektor industri, perkebunan dan konstruksi.
3. Hak-hak tenaga kerja Indonesia dimaksud adalah hak-hak tenaga kerja Indonesia yang berhubungan dengan bidang perdata (persendirian) dan pidana (jinayah).

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui, mendalami dan menganalisa Malaysia sebagai negara penerima tenaga kerja Indonesia sudah melindungi hak-hak tenaga kerja Indonesia dan telah memperoleh jaminan dalam peraturan perburuhan di Malaysia.
2. Mengetahui, mendalami dan menganalisa perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja Indonesia menurut *Memorandum of Understanding* Indonesia-Malaysia.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini dapat memiliki nilai guna untuk dua hal, yaitu :

1. **Secara teoretis**, diharapkan dapat memberikan kontribusi dan berguna dalam rangka pemantapan pengembangan studi hukum dan pembangunan ilmu hukum secara interdisiplin, terutama berkaitan dengan masalah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja antar negara sehingga studi hukum tidak hanya dipahami dari sudut legalitas formal tetapi perlu dikaitkan dengan sistem hukum dari negara lain.
2. **Manfaat praktis**, diharapkan dapat memberikan masukan secara riil bagi pembuatan kebijakan hukum ketenagakerjaan dan dalam rangka pembuatan kebijakan perlindungan hukum integratif antara Indonesia dengan Malaysia.

F. Kerangka Pemikiran Teoretis dan Konseptual

Penelitian dalam penyusunan disertasi ini mengacu kepada kerangka teori tentang campur tangan negara dalam bidang hukum, khususnya masalah perlindungan hukum dalam konsep negara hukum Malaysia. Konsep perlindungan hukum bagi rakyat merupakan konsep universal, dalam arti dianut dan diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum, namun masing-masing negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana

mewujudkan perlindungan hukum tersebut, dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan.[63]

Memperhatikan masalah perlindungan hukum yang merupakan cita negara (*staatsidee*), maka di sini akan dikemukakan beberapa uraian teori yang mendukung terhadap pencapaian cita negara sekaligus pula uraian teori ini untuk membantu dalam mengkaji dan menganalisis permasalahan yang sedang diteliti. Untuk dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah disertasi ini, digunakan konsep "Negara Hukum" sebagai teori Utama (*Grand Theory*), kemudian diperkuat dengan teori konstitusi, teori perundang-undangan dan teori tentang hak serta teori penegakan hukum sebagai teori Madya (*Middle Range Theory*). Selanjutnya dipergunakan teori dan konsep perlindungan hukum sebagai teori Terapan (*Applied Theory*). Berikut ini diuraikan ketiga teori dimaksud.

Penggunaan teori dan konsep negara hukum sebagai teori Utama (*Grand Theory*) berdasarkan pada pemahaman bahwa salah satu tujuan yang tersirat dalam Konstitusi Malaysia 1957 adalah semua orang diakui sama di depan hukum dan berhak mendapat perlindungan hukum yang sama. Masalah perlindungan hukum ini tidak boleh ada diskriminasi baik terhadap warga negara Malaysia sendiri maupun terhadap pekerja asing di Malaysia dengan dasar agama, ras, keturunan atau tempat lahir dalam hukum apa saja yang berkaitan dengan kekayaan, perdagangan, bisnis, profesi, lapangan kerja atau pekerjaan. Suatu hal yang mustahil apabila dalam

[63] Paulus E. Lotulung, ***Beberapa Sistem tentang Kontrol Segi Hukum terhadap Pemerintah***, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm.123.

membangun hubungan antar negara, mengabaikan perlindungan hukum, keberadaan dan fungsi hukum dalam arti sebenarnya.

Sedangkan penggunaan teori konstitusi, teori perundang-undangan dan teori tentang hak serta teori tentang penegakan hukum dijadikan sebagai teori Madya (*Middle Range Theory*), karena untuk mengungkapkan tata urutan, alur kedudukan dan kekuatan mengikat materi muatannya serta untuk menjelaskan pelaksanaan hukum itu sendiri.

Begitu pula halnya dengan penggunaan teori dan konsep perlindungan hukum sebagai teori Terapan (*Applied Theory*), karena prinsip perlindungan hukum menurut *Memorandum of Understanding* Indonesia-Malaysia bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan rasa keadilan bagi TKI yang bekerja di Malaysia dan bermanfaat untuk mencegah terjadinya sengketa dan untuk menyelesaikan sengketa diantara kedua negara.

Untuk dapat memahami negara secara baik, terlebih dahulu perlu diketahui tentang sejarah timbulnya pemikiran cita negara hukum itu sendiri. Cita negara hukum itu untuk pertama sekali dikemukakan oleh Plato dan kemudian pemikiran tersebut dipertegas oleh Aristoteles.

Cita Plato dalam *Nomoi* ini kemudian dilanjutkan oleh muridnya bernama Aristoteles yang lahir di Macedonia pada tahun 384 SM. Menurut Aristoteles, suatu

negara yang baik ialah negara yang diperintah dengan konstitusi dan berkedaulatan hukum. Ia menyatakan :[64]

> "Aturan konstitusional dalam negara berkaitan secara erat juga dengan pertanyaan kembali apakah lebih baik diatur oleh manusia atau hukum terbaik, selama suatu pemerintahan menurut hukum, oleh sebab itu supremasi hukum diterima oleh Aristoteles sebagai tanda negara yang baik dan bukan semata-mata sebagai keperluan yang tak selayaknya" .

Kemudian konsepsi negara hukum liberal Immanuel Kant berkembang menjadi negara hukum formal, hal ini dapat dipetik dari pendapat F.J. Stahl tentang negara hukum formal, karena lebih menekankan pada suatu pemerintahan yang berdasarkan undang-undang yang ditandai oleh empat unsur pokok yaitu :[65]

1. Mengakui dan melindungi hak-hak asasi manusia,
2. Untuk melindungi hak asasi tersebut maka penyelenggaraan negara harus berdasarkan pada teori *trias politica,*
3. Dalam menjalankan tugasnya, pemerintahan berdasar atas undang-undang (*wetmatig bestuur*),
4. Apabila dalam menjalankan tugasnya berdasarkan undang-undang pemerintah masih melanggar hak asasi (campur tangan pemerintah dalam kehidupan pribadi seseorang), maka ada pengadilan administrasi yang akan menyelesaikannya.

Di negara-negara Anglo-Saxon berkembang pula konsep negara hukum yang semula dipelopori oleh Albert Venn Dicey dengan sebutan *rule of law*, menurut AV.Dicey konsep ini menekankan kepada 3 unsur utama *rule of law*, yaitu:

---

[64] ***Ibid***, hlm.20.
[65] Azhary, ***Op.Cit***, hlm.46.

1. Supremasi Hukum (*Supremacy of Law*).
2. Persamaan kedudukan di depan Hukum (*Equality before the Law*).
3. Konstitusi bersumber kepada Hak-hak Individu (*Constitution based on Individual Rights*).[66]

Dalam perspektif negara hukum, supremasi hukum dalam *rule of law* mengatakan bahwa tak seorangpun yang dapat dihukum atau secara hukum dapat dibuat menderita tubuh atau harta bendanya kecuali atas pelanggaran hukum tertentu yang tertuang dalam tata cara hukum biasa dihadapan pengadilan umum negara.

Penggunaan kerangka berpikir dalam konteks negara hukum Malaysia, didasarkan atas beberapa pertimbangan bahwa naskah Konstitusi Malaysia 1957 (telah diubah tahun 1964, dan diubah lagi tahun 1971), setidaknya terdapat beberapa norma hukum yang merupakan kaidah-kaidah fundamental yang telah mendasari konsep negara hukum Malaysia.

Menurut Kamal Halili Hassan, Malaysia ialah negara hukum *rule of law* yang sistemnya tertakluk (tunduk) kepada Perlembagaan Persekutuan (Konstitusi) yang merupakan hukum tertinggi negara, berarti di bawah Perkara 4, tidak ada hukum yang boleh mengatasi Perlembagaan Persekutuan, dan setiap rakyat adalah sama di sisi hukum dan tunduk kepada *rule of law*.[67]

---

[66] Dicey, A.V., ***Introduction to the Study of the Law of the Constitution***, McMillan and Co., Limited St.Martin's Street, London,1952, Terjemahan oleh Nurhadi, Nusamedia, Bandung, 2007, hlm. 251.

[67] Kamal Halili Hassan, k.halili@pkrisc.cc.ukm.my, tanggal 3 Maret 2008, pukul 02.20 wib, baca juga Kamal Halili Hassan, ***Penulis dan Undang-Undang***, Dewan Bahasa dan Pustaka, Selangor DE, 1990, hlm.10

Ciri-ciri dasar Perlembagaan Persekutuan Malaysia, sebagai berikut:[68]

1. Malaysia adalah negara Federasi;
2. Malaysia sebagai negara Monarki dengan sistem Parlementer;
3. Islam sebagai agama resmi Federasi;
4. Perlembagaan Persekutuan sebagai hukum tertinggi, dan berkedaulatan hukum;
5. Badan Eksekutif;
6. Adanya kebebasan kehakiman; dan
7. Menjamin adanya tradisi seperti hak istimewa suatu kaum, bahasa kebangsaan dan kerakyatan.

Dalam Konstitusi Malaysia Pasal 8 ayat (2), menyatakan:

> *"Except as expressly authorized by this Constitution, there shall be no discrimination against citizens on the ground only of religion, race, descent or place of birth in any law relating to the acquisition, holding or disposition of property or the establishing or carrying on of any trade, business, profession, vocation or employment"*.
> (Tidak boleh ada diskriminasi terhadap warga negara dengan dasar agama, ras, keturunan atau tempat lahir dalam hukum apa saja yang berkaitan dengan pengambilalihan, atau pembagian kekayaan perusahaan, pendirian atau tindakan apa saja di bidang perdagangan, bisnis, profesi, lapangan kerja atau pekerjaan).

Ketentuan ini merupakan suatu ketentuan yang wajar dalam suatu negara hukum seperti halnya Federasi Malaysia.

Dalam Konstitusi Malaysia tersebut, prinsip perlindungan hukum tidak hanya menjadi hak-hak kewarganegaraan Malaysia saja tetapi juga terhadap hak-hak pekerja asing di Malaysia. Prinsip perlindungan hukum ini menempati posisi yang sangat

[68] *Ibid*, hlm.11.

penting, universal dan sekaligus menegaskan Malaysia berkarakteristik sebagai negara hukum, namun dalam praktik kehidupan sehari-hari, masih banyak hal-hal yang perlu disesuaikan dengan prinsip negara hukum terutama perlindungan hukum terhadap pekerja asing di Malaysia. Dengan demikian kerangka pemikiran teoretis dan konseptual sebagaimana dimaksud, mempunyai relevansi yang kuat dengan fakta adanya berbagai kegagalan perlindungan hukum oleh Pemerintah Malaysia terhadap pekerja asing khususnya warga negara Indonesia yang ada di sana, antara lain menjadi pokok permasalahan yang diteliti dalam disertasi ini.

Hampir dapat dipastikan bahwa negara-negara di dunia umumnya dalam mengatur kehidupan berbangsa dan bernegara senantiasa mengacu kepada konstitusi.

Menurut James Bryce sebagaimana dikutip CF.Strong, menyatakan konstitusi adalah: [69]

> *"A frame of political society, organized through and by law, that is to say one in which law has established permanen institutions with recognized functions and definite rights".*
> (Suatu kerangka dari masyarakat politis, diorganisir melalui hukum, dikatakan di mana hukum mempunyai institusi-institusi permanen yang tidak dipungkiri dengan fungsi yang diakui dan hak yang terbatas).

Dari definisi di atas pengertian konstitusi dapat dirumuskan sebagai suatu kerangka negara yang terorganisir dengan dan melalui hukum dalam hal mana hukum menerapkan:[70]

1. Pengaturan mengenai pendirian lembaga-lembaga yang permanen.

[69] Strong, CF., ***Modern Political Constitution***, Sidgwik dan Jackson Limited, London, 1966, hlm.11.
[70] Dahlan Thaib, ***Kedaulatan Rakyat, Negara Hukum dan Konstitusi***, Liberty, Yogyakarta, Cet. Kedua, 2000, hlm. 16.

2. Fungsi dari alat-alat kelengkapan.

3. Hak-hak tertentu yang telah ditetapkan.

Mengenai hal-hal yang diatur di dalam konstitusi ini, CF.Strong mengatakan bahwa:[71]

> "*Contitution may be said to be a collection of principles according to which the powers of the government, the rights of the governed, and the relations between the two are adjusted*".
> (Konstitusi dapat dikatakan sebagai suatu himpunan prinsip-prinsip, yang mengatur kekuasaan pemerintah dan hak-hak yang diperintah serta hubungan antara keduanya).

Menurut CF. Strong konstitusi sebagai asas-asas mengatur tiga hal :[72]

1. Kekuasaan pemerintahan (dalam arti luas).

2. Hak-hak yang diperintah.

3. Hubungan antara yang diperintah dan yang memerintah.

Dari konsep konstitusi menurut CF. Strong tersebut dapat disimpulkan bahwa posisi atau kedudukan konstitusi adalah dimaksudkan untuk membatasi wewenang pemerintah dan penguasa, mengatur jalannya pemerintahan dan menjamin hak-hak rakyat.

Konstitusi sebagai norma dasar (*fundamentalnorm*) dalam suatu negara ditentukan oleh ideologi yang melandasi negara tersebut. Sehubungan dengan hal itu konstitusi di zaman modern termasuk Konstitusi Malaysia 1957 dan perubahannya tidak hanya memuat aturan-aturan hukum, tetapi juga merumuskan perinsip-prinsip

[71] Strong, CF., ***Op.Cit***, hlm.65.
[72] Strong, CF., ***Ibid***, hlm.65.

hukum, haluan negara, dan patokan kebijaksanaan yang semuanya mengikat penyelenggara negara, seluruh warga negara Malaysia dan pekerja asing yang ada di Malaysia.

Di Malaysia sumber-sumber pembentukan peraturan perundang-undangan berasal dari:[73]

1. Sumber-sumber sejarah perkembangan undang-undang yaitu darimana undang-undang itu datang, darimana suatu peraturan atau undang-undang menjadi sebagian dari sistem perundangan yang menunjukkan faktor-faktor yang telah mempengaruhi kemajuan hukum tetapi tidak diakui sebagai hukum, seperti; amalan dan faham agama, adat resam setempat dan pendapat-pendapat ahli falsafah hukum.
2. Sumber sah undang-undang yaitu darimana undang-undang itu mendapat kuasa dan kesahihannya, seperti dari Parlemen atau mahkamah. Dengan perkataan lain adalah hukum yang ditemukan ditempat-tempat seperti; di dalam statuta, laporan hukum, buku-buku teks dan keputusan-keputusan mahkamah.
3. Sumber yang berarti sumber tertulis dimana sumber tersebut dijumpai, misalnya sumber yang paling benar (*sahih*) hingga kepada yang lemah (*daif*).[74]

[73] Min Aun, Wu., ***Pengenalan Kepada Sistem Perundangan Malaysia***, Heinemann Educational Books (Asia) Ltd, Kuala Lumpur, 1981, hlm. 23.

[74] Noor Aziah Mohd. Awal, ***Pengenalan Kepada Sistem Perundangan di Malaysia***, Internastional Law Book Services, Selangor Darul Ehsan, 2004, hlm. 39.

Sumber-sumber tersebut menjadi asas-asas dalam sistem hukum di Malaysia. Sumber hukum paling utama adalah hukum tertulis yang mengandung masalah-masalah:[75]

1. Perlembagaan Persekutuan (*Federal Constitution*) yang merupakan hukum tertinggi beserta perlembagan-perlembagaan (*State Constitutions*) ketiga belas negeri yang menjadi persekutuan.
2. Perundangan (*Statutes*) yang dibuat oleh Parlemen dan Dewan-dewan Negeri mengikut kuasa yang diberikan kepada mereka oleh perlembagaan-perlembagaan masing-masing, seperti Akta, Enakmen dan Ordinan.
3. Perundangan Kecil (*Subsidiary Legislation*) atau yang dikuasakan diperbuat oleh seseorang atau badan-badan dibawah kuasa yang diberikan kepada mereka oleh Akta Parlimen atau Enakmen Dewan-dewan Negeri, misalnya kuasa diberikan kepada Menteri untuk membuat peraturan-peraturan untuk melaksanakan tujuan-tujuan suatu Akta sebagaimana diperlukan.[76]

Di dalam hukum tidak tertulis mengandung hal-hal yang berikut:

1. Prinsip-prinsip hukum Inggris yang dapat digunakan bagi keadaan setempat.
2. Keputusan-keputusan hakim di Mahkamah-mahkamah Tertinggi, yaitu; Mahkamah Tinggi, Mahkamah Rayuan, dan Mahkamah Persekutuan.
3. Adat resam penduduk setempat yang telah diterima sebagai hukum oleh mahkamah.

---

[75] *Op.Cit*, hlm.24.

[76] Rau and Kumar, ***General Principles of The Malaysian Legal System***, International Law Book Services, Selangor Darul Ehsan, 2006, hlm.41-44.

Hukum Islam dan adat adalah juga sumber penting hukum tidak tertulis di Malaysia. Sebelum kedatangan Islam ke Tanah Melayu, hukum adat adalah sebagian daripada kehidupan masyarakat Melayu, kemudian sejak kedatangan Islam hukum adat di ganti dengan hukum Islam tetapi hanya mengikat orang-orang Islam saja dan dilaksanakan oleh sistem mahkamah yang berlainan. [77]

Di Malaysia terdapat tiga unsur utama yang menjadi sumber dalam asas-asas pembentukan undang-undangnya, yaitu undang-undang tertulis, undang-undang tidak tertulis dan undang-undang Islam, disamping itu Malaysia juga mengenal hirarki dalam sistem perundangannya, meskipun prinsip-prinsip hukum Inggris (*common law* dan *ekuity*) ikut mempengaruhi dan diakui sebagai bagian dalam sistem hukumnya, tetapi Malaysia tidak secara spesifik melaksanakan prinsip-prinsip hukum Inggris tersebut saja.

Secara umum penegakan dan pelaksanaan hukum dimaksudkan untuk menciptakan tatanan masyarakat yang tertib dan harmonis, agar dapat melindungi kepentingan manusia dalam komunitasnya. Hukum mendistribusikan hak-hak dan kewajiban-kewajiban, membagi wewenang, serta mengatur cara-cara pemecahan masalah.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas dalam terminologi ilmu hukum dikenal berbagai konsepsi mendasar tentang tujuan hukum, dimana pelaksanaan dan penegakan hukum merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum menjadi kenyataan.

[77] Noor Aziah Mohd Awal, *Op.Cit*, hlm.75.

Menurut teori Prioritas, hukum disamping bertujuan mencapai keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum, tetapi ketiga ide dasar hukum tersebut tidak mungkin tercapai sekaligus dalam satu kasus konkrit. Ketidakmungkinan itu menyebabkan perlunya ditentukan skala prioiritas, di mana keadilan senantiasa berada pada skala prioritas utama.[78]

Selanjutnya bagaimanakah perlindungan hukum bagi warga negara di luar negeri ?, suatu hak yang lebih konkret adalah hak warga negara atas perlindungan diplomatik oleh organ negaranya sendiri terhadap negara-negara lain. Menurut hukum internasional, setiap negara berhak untuk melindungi kepentingan warga negaranya dari pelanggaran oleh organ-organ negara lainnya, dan jika hukum negara itu secara tegas menetapkan perlindungan demikian, maka hak itu menjadi suatu kewajiban pemerintah terhadap warga negaranya.[79]

Pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan terhadap warga negaranya yang bekerja di Malaysia telah menandatangani *Memorandum of Understanding* (MoU) dengan Pemerintah Malaysia sebagai instrumen resmi dalam memberikan perlindungan tersebut. Masalahnya apakah MoU tersebut sudah cukup dapat memberi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia. Sebab MoU tersebut ternyata hanya mengatur TKI resmi yang bekerja di

---

[78] Rachmad Baro, ***Teori Hukum***, Lephaer Unkhair dan Intan Cendekia, Yogyakarta, 2005, hlm.127.
[79] Kelsen, Hans., Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik, Alih Bahasa oleh Somardi, BEE Media Indonesia, Jakarta, 2007, hlm. 291.

sektor informal saja seperti pekerja domestik (pembantu rumah tangga) tidak melingkupi bagi TKI yang bekerja secara resmi di sektor-sektor lainnya.

1. Asas, Teori dan tempat pengaturan MoU

Di dalam berbagai peraturan perundang-undangan tidak ditemukan ketentuan yang khusus mengatur tentang ***memorandum of understanding*** (MoU), namun apabila kita memperhatikan substansi MoU maka jelaslah bahwa didalamnya berisi kesepakatan para pihak tentang hal-hal yang bersifat umum.[80]

Menurut Black's Law Dictionary, *Memorandun is to serve a basis of future formal contract* (merupakan dasar untuk memulai penyusunan kontrak secara formal di masa yang akan datang),[81] *Understanding, an implied agreement resulting from the express term of another agreement, whether written or oral* (merupakan pernyataan persetujuan secara tidak langsung terhadap hubungannya dengan persetujuan lain, baik secara lisan maupun tertulis).[82]

Asas kebebasan berkontrak[83] merupakan asas yang sangat penting dalam pembuatan MoU, karena asas ini memperkenankan para pihak, apakah itu, badan hukum ataupun individu untuk melakukan atau membuat MoU yang sesuai dengan keinginan para pihak.

---

[80] Lihat Salim, Abdullah, dan Wiwiek Wahyuningsih, ***Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding***, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm.48.

[81] Black's Law Dictionary, 8th Edition, Thomson and West Group, West Publishing Co, USA, 2004, hlm.1005.

[82] ***Ibid***, hlm.1562, dan dalam Bayu Vita, Bahan Diklat Legal Drafting and Contract, ***Bahan Diklat***, PPLIH, FHUI, Jakarta, 2009, hlm.1

[83] Pasal 1338 KUHPerdata berbunyi:"*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*"

Dari segi teoretik menurut Teori Klasik, MoU dianggap sebagai *gentlement agreement*, belum mengikat karena belum terjadi kontrak karena unsur "hal tertentu" belum tercapai, [84] sedangkan menurut Teori Modern, MoU dianggap sebagai *agreement is agreement*, sehingga sudah mengikat, karena teori modern cenderung menghapuskan syarat-syarat formal.[85] Di lihat dari segi praktis, maka MoU disejajarkan dengan perjanjian. Ikatan yang terjadi tidak hanya bersifat moral tetapi juga bersifat hukum.[86]

Secara internasional, yang menjadi dasar hukum adanya MoU adalah Undang-Undang Nomor 24 tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional[87]. Selanjutnya dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 disebutkan perjanjian internasional yang dimaksud adalah setiap perjanjian di bidang hukum publik, diatur oleh hukum internasional, dan dibuat oleh pemerintah dengan negara, organisasi internasional, atau subjek hukum internasional lain.

---

[84] Nurpinta Sari, Bahan Perpustakaan USU, ***Student Papers***, FH-USU, Medan, 2010, hlm.1, Didukung oleh Teori Holmes dan menurut asas dalam kontrak bahwa disebut kontrak apabila sifatnya sudah final, jadi dalam hal ini MoU yang dalam materinya menyebutkan mengenai perlunya perjanjian lanjutan setelah penandatanganan, maka semacam ini bukanlah suatu kontrak, karena sifatnya tidak final.

[85] ***Ibid***, hlm1, Didukung oleh Teori Hilangnya Keuntungan, Teori Kepercayaan Merugi, Teori Promisory Estoped, Teori Kontrak Quasi yang sifatnya bukan merupakan suatu kontrak maka tidak ada sanksi apapun bagi yang mengingkarinya kecuali sanksi moral , misalnya black list bagi pihak yang mengingkari isi MoU

[86] Bayu Vita, ***Loc.Cit***, hlm.1

[87] Pasal 1 huruf a UU No.24 Thn 2000, berbunyi: "*Perjanjian, dalam bentuk dan nama tertentu, yang diatur dalam hukum internasional yang dibuat secara tertulis serta menimbulkan hak dan kewajiban di bidang hukum publik*"

Hakikat *Memorandum of Understanding* merupakan suatu perjanjian internasional, tetapi kurang tepat apabila MoU disebut sebagai instrumen formal.[88] MoU memenuhi semua unsur perjanjian internasional, seperti yang tercantum dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a Konvensi Wina 1969, yang menyatakan:

> "*Treaty means an international agreement concluded between states in written form and governed by international law, whether embodied in a single instrument or in two or more related instruments and whatever its particular designation*".
> (Traktat yang dimaksud dalam sebuah perjanjian internasional ditandatangani antara negara-negara dalam bentuk tertulis dan dan ditentukan oleh hukum internasional, apakah diwujudkan dalam instrumen tunggal atau dalam dua atau lebih instrumen-instrumen terkait dan apakah fakta tersebut menunjukkan).

MoU merupakan kesepakatan antar negara atau antara negara dengan subjek hukum internasional lain, yang dituangkan dalam suatu instrumen tertulis. Pemberian nama tidak mempengaruhi statusnya sebagai perjanjian internasional. MoU atau *treaty, convention, covenant, charter, statute, agreement, protocol, arrangement, letter of intent* atau sebutan perjanjian internasional yang lain, sama-sama diakui sebagai perjanjian internasional. Hukum yang mengatur MoU adalah hukum internasional, bukan hukum nasional. Hal ini diperlukan karena ada MoU yang diatur dengan hukum nasional, seperti MoU, yang sekarang biasa dibuat antara sesama organ-organ negara.[89]

---

[88] Mohd. Burhan Tsani," Memorandum of Understanding sebagai Instrumen Hubungan Internasional", ***Mimbar Hukum***,Vol.18. No.1, Jurnal Berkala,FH-Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Februari 2006, hlm. 18..

[89] ***Ibid***, hlm.18.

Pembuatan MoU cukup dilakukan dalam dua tahapan, yaitu tahapan negosiasi dan adopsi, serta tahapan penandatanganan dan otentikasi. Berlakunya MoU tidak memerlukan tahapan ratifikasi. MoU sering tidak didaftarkan dan tidak dipublikasikan. Formalitas pembuatan MoU lebih sederhana dibandingkan dengan formalitas pembuatan traktat atau konvensi.

Sebagai bagian terpenting dalam proses pembuatan perjanjian, pengesahan perjanjian internasional perlu mendapat perhatian mendalam mengingat pada tahap tersebut suatu negara secara resmi mengikatkan diri pada perjanjian itu. Dalam praktiknya, bentuk pengesahan terbagi dalam empat kategori, sebagai berikut:[90]

a. Ratifikasi (*ratification*), apabila negara yang akan mengesahkan suatu perjanjian internasional turut menandatangani naskah perjanjian.
b. Aksesi (*accession*), apabila negara yang akan mengesahkan suatu perjanjian internasional tidak turut menandatangani naskah perjanjian.
c. Penerimaan (*acceptance*), dan penyetujuan (approval), pernyataan menerima atau menyetujui dari negara-negara pihak pada suatu perjanjian internasional atas perubahan perjanjian internasional tersebut.
d. Terdapat suatu perjanjian internasional yang tidak memerlukan pengesahan dan langsung berlaku setelah penandatanganan.

Menurut Mohd. Burhan Tsani MoU sangat berguna untuk instrumen hubungan politik, militer atau pertahanan. MoU tidak mempunyai kekuatan mengikat secara hukum, tetapi MoU tetap memiliki akibat hukum. Negara tidak bebas untuk

[90] *Op.Cit*, Salim etc, hlm.49.

secara politik atau moral mengabaikan MoU. Tidak melaksanakan MoU adalah suatu sikap yang tidak terhormat dalam hubungan internasional. Disamping itu tidak menghormati MoU dapat memancing reaksi politik yang merusak.[91]

Pada penglihatan pertama nampak bahwa MoU hanya dapat mengakibatkan hal-hal yang berada dalam lingkup politik atau moral. Negara yang tidak melaksanakan komitmen-komitmen dalam MoU tidak dapat diajukan ke pengadilan internasional. Negara tersebut hanya dapat dikenai sanksi politik. Negara yang dirugikan dapat menunjukkan sikap tidak senang, dan menggunakan hak restorsinya. Namun demikian, mungkin terbuka beberapa cara untuk memperoleh ganti kerugian hukum.

2. Kekuatan mengikat MoU Indonesia-Malaysia

Ada kecenderungan yang berkembang bahwa status demikian dinyatakan secara tegas-tegas dalam MoU. Namun demikian, ketiadaan ketentuan tersebut bukan berarti dimaksudkan mempunyai kekuatan mengikat secara hukum. Dalam hukum perjanjian internasional atau hukum internasional publik, tidak ada prinsip atau aturan hukum yang mengharuskan bahwa setiap transaksi harus memiliki kekuatan mengikat secara hukum.[92]

---

[91] Mohd. Burhan Tsani, ***Op.Cit***, hlm. 18-19.
[92] ***Ibid***, hlm. 18-19.

Mengenai hal ini, ada dua pendapat tentang kekuatan mengikat dari *memorandum of understanding*, yaitu *gentlement agreement* dan *agreement is agreement*.[93]

Pendapat pertama menyatakan MoU hanyalah merupakan suatu *gentlement agreement*. Maksudnya, kekuatan mengikatnya suatu MoU:

a. Tidak sama dengan perjanjian biasa, sungguhpun MoU dibuat bentuk yang paling kuat.
b. Hanya sebatas pengikatan secara moral belaka, dalam arti tidak dapat dilaksanakan secara hukum, dan pihak yang melanggar, tidak dapat digugat ke pengadilan. Sebagai ikatan moral, bila pihak tidak melaksanakan, dianggap tidak bermoral, dan ikut jatuh reputasinya dalam hubungan antar negara.

Pendapat kedua menyatakan sekali suatu perjanjian dibuat, apapun bentuknya tetap saja merupakan perjanjian dan karenanya mempunyai kekuatan mengikat seperti layaknya suatu perjanjian, sehingga seluruh ketentuan pasal-pasal tentang hukum perjanjian tetap bisa diterapkan kepadanya.

Hikmahanto Juwana mengemukakan pandangannya tentang penggunaan istilah MoU. Ia mengemukakan bahwa:[94]

> *"Penggunaan istilah MoU harus dibedakan dari segi teoretis dan praktis. Secara teoretis, dokumen MoU bukan merupakan hukum yang mengikat para pihak. Agar mengikat secara hukum, harus ditindaklanjuti dengan sebuah perjanjian. Kesepakatan dalam MoU lebih bersifat ikatan moral. Secara praktis, MoU disejajarkan dengan perjanjian. Ikatan yang terjadi tidak hanya*

[93] Munir Fuady, ***Hukum Bisnis dalan Teori dan Praktik***, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1997, hlm. 93-94.
[94] Salim, ***Op.Cit***, hlm.55

bersifat moral, tetapi juga ikatan hukum. Titik terpenting bukan pada istilah yang digunakan, tetapi isi atau materi dari nota kesefahaman tersebut"

Kekuatan mengikat MoU Indonesia-Malaysia dapat dilihat dari keinginan dan kehendak kedua negara dibagi menjadi tiga macam, sebagai berikut:[95]

a. Kedua negara membuat MoU dengan maksud untuk membina "ikatan moral" saja diantara mereka, dan karena itu tidak ada pengikatan secara yuridis di antara kedua negara. Di dalam MoU ditegaskan bahwa MoU sebenarnya hanya merupakan bukti adanya niat kedua negara untuk berunding di kemudian hari untuk membuat perjanjian.
b. Kedua negara memang ingin mengikatkan diri dalam suatu perjanjian, tetapi baru ingin mengatur kesepakatan-kesepakatan yang umum saja, hal-hal yang mendetail akan diatur kemudian dalam perjanjian yang lengkap.
c. Kedua negara memang berniat untuk mengikatkan diri satu sama lain dalam suatu perjanjian, tetapi hal tersebut belum dapat dipastikan, mengingat adanya keadaan-keadaan atau kondisi-kondisi tertentu yang belum dapat dipastikan.

Kalau dilihat dari ketiga kehendak masing-masing negara di atas, maka MoU Indonesia-Malaysia 2006 sebenarnya hanya "ikatan moral" saja dari sudut pandang Malaysia, dan dari pihak Indonesia menghendaki adanya suatu keinginan untuk

[95] Diolah kembali oleh Penulis dari, *MoU berdasarkan kehendak para pihak*...Laboratorium Fakultas Hukum, Universitas Katolik Parahiyangan, Bandung , 1997, hlm. 174-175., dalam Salim, *Ibid*, hlm.51.

mengikatkan diri dalam suatu perjanjian.[96] Perbedaan kedua negara dalam memandang MoU mempengaruhi sejauhmana kekuatan mengikat MoU tersebut sangat wajar karena perbedaan kepentingan kedua negara.

Menurut Kamal Halili Hassan, MoU Indonesia-Malaysia bukanlah suatu dokumen hukum. MoU tersebut tidak dapat diberlakukan oleh mahkamah dan apabila hendak diberlakukan oleh Malaysia sebagai penerima tenaga kerja Indonesia, maka MoU harus ditingkatkan ke dalam bentuk undang-undang.[97]

Dalam menggunakan MoU sebagai instrumen hubungan internasional perlu memperhatikan aspek-aspek negatifnya. Dimungkinkan pemberian status MoU oleh para pihak tidak sama. Pada umumnya MoU tidak dimaksudkan sebagai traktat yang sesungguhnya. Namun demikian, tidak tertutup kemungkinan ada pihak yang menganggapnya sebagai traktat yang sesungguhnya.[98]

3. Tujuan dibuatnya MoU Indonesia-Malaysia

Alasan penggunaan *Memorandum of Understanding* dalam hubungan Indonesia-Malaysia disebabkan:

a. Bahwa semua transaksi internasional kedua negara tidak mungkin dituangkan dalam bentuk traktat. Transaksi internasional lebih biasa dituangkan dalam

[96] Pasal 2 MoU Indonesia-Malaysia: "Tujuan MoU ini adalah untuk mengembangkan kerjasama yang ada antara Pihak-pihak untuk tujuan memperkuat mekanisme perjanjian dan rekrutmen pekerja rumah tangga Republik Indonesia".

[97] Seperti yang dikemukakan dalam Seminar Antarbangsa Migrasi 2: Migrasi, Keadilan Sosial dan Cabaran Pembangunan: Transformasi Perundangan dan Mekanisme Penyelesaian Pertikaian dalam Sektor Pekerja Asing di Malaysia, Bilik Senat, Kerjasama antara FUU-UKM dan FH-UI, Bangi-Selangor, 17 dan 18 Juni 2010.

[98] Mohd.Burhan Tsani, *Op.Cit*, hlm. 21.

bentuk MoU. Penggunaan traktat hanya apabila dalam keadaan terpaksa. Penggunaan traktat menimbulkan kekhawatiran akan formalitas-formalitas diplomasi. Bentuk traktat digunakan apabila benar-benar ada kebutuhan untuk menciptakan hak dan kewajiban yang mengikat secara hukum dan ada syarat-syarat konstitusional atau hukum nasional yang mengharuskan menggunakan traktat.[99]

b. Untuk menghindari kesulitan pembatalan suatu *agreement* nantinya, dalam hal apakah kerja sama tersebut akan ditindaklanjuti, dengan dibuatnya MoU maka sangat mudah untuk membatalkannya.[100]

c. Masih adanya keraguan para pihak dan masih perlu waktu untuk memikirkan akibat ditandatanaganinya suatu traktat, sehingga dibuatlah MoU.

Dewasa ini MoU digunakan sebagai instrumen semua macam hubungan internasional. MoU sering digunakan sebagai instrumen pelengkap traktat. MoU demikian bersifat rahasia. Alasan utama lebih disukainya penggunaan MoU dibandingkan dengan traktat, adalah kerahasiaan dan kemudahan.[101]

Untuk MoU pada umumnya tidak ada persyaratan atau kebutuhan nasional maupun internasional untuk mengumumkan MoU. Hanya karena alasan khusus, MoU diumumkan, seperti apabila muatan pokoknya secara politis penting atau MoU berkaitan erat dengan suatu traktat.[102]

---

[99] *Ibid*, hlm. 20.
[100] Salim, *Op.Cit*, hlm.52.
[101] Mohd.Burhan Tsani, *Op.Cit*,hlm. 20.
[102] *Ibid*, hlm. 20.

MoU sering tidak diumumkan dalam himpunan perjanjian internasional suatu negara. MoU tidak diharuskan oleh Pasal 102 Piagam PBB untuk didaftarkan di PBB. Sejak tahun 1945 sudah ribuan MoU dibuat oleh negara. Namun MoU yang muncul di dalam "*United Nations Treaty Series*" dapat dihitung dengan jari. Itupun mungkin karena kesalahan.[103]

Pendaftaran instrumen ke PBB, tidak serta merta merubah status MoU menjadi traktat. Status MoU tetap seperti sebelum didaftarkan. Namun demikian, biasanya pendaftaran merupakan bukti yang baik bahwa negara yang bersangkutan menganggapnya sebagai suatu traktat. Traktat bilateral kadang-kadang didaftarkan oleh salah satu pihak, meski pihak yang lain tidak menganggapnya sebagai suatu traktat. Tidak didaftarkan atau tidak dipublikasikannya suatu instrumen merupakan faktor yang menunjukkan status tidak mengikatnya secara hukum. Traktat yang tidak didaftarkan tidak kehilangan statusnya sebagai suatu traktat. Instrumen yang tidak didaftarkan di PBB, tidak dapat dijadikan sandaran hukum oleh para pihak di dalam sistem PBB. Dalam praktik, MoU dapat dijadikan sandaran di depan pengadilan.[104]

MoU sangat berguna untuk instrumen hubungan ekonomi, politik, militer atau pertahanan. Hakikat permasalahan ini sangat sering memerlukan kerahasiaan demi keamanan nasional. Suatu traktat pertahanan sangat sering memerlukan banyak sekali

[103] ***Ibid***, hlm. 20.
[104] ***Ibid***, hlm. 20.

MoU sebagai instrumen pelengkapnya. Memorandum-memorandum tersebut dapat berupa MoU tentang rincian, rahasia, teknis dan keuangan.[105]

Pembuatan MoU cukup dengan formalitas sederhana. MoU tidak memerlukan klausula final yang panjang lebar maupun formalitas-formalitas internasional atau nasional. MoU akan berlaku pada saat ditandatangani, tanpa harus menunggu prosedur lebih jauh lagi. MoU dapat dibuat dalam waktu yang singkat. Pada umumnya, MoU tidak tunduk pada prosedur konstitusional, seperti presentasi di depan parlemen, meski hal itu tergantung pada konstitusi, perundang-undangan, dan praktik masing-masing negara.[106] MoU cukup ditandatangani oleh selain menteri luar negeri atau oleh tingkat pejabat.[107]

Pada umumnya sengketa yang timbul karena interpretasi atau penerapan MoU, diselesaikan dengan negosiasi. Para pihak tidak akan mengajukan ke pihak ke tiga maupun pengadilan. Penyelesaian akan luwes dan cepat.

Mengingat MoU tidak mempunyai kekuatan mengikat secara hukum, kadang-kadang menimbulkan godaan untuk tidak melaksanakan komitmen-komitmen di dalam MoU secara serius. Hal ini berarti mengabaikan fakta bahwa komitmen politik adalah janji pemerintah akan menghormati dan melaksanakan prinsip itikad baik. [108]

Pada tahun 1960-an MoU merupakan suatu istilah yang relatif baru. Dalam penggunaannya yang meningkat, MoU berarti suatu perjanjian yang informal. Namun

---

[105] ***Ibid***, hlm. 20.
[106] Di Malaysia setiap MoU dengan negara lain memerlukan ratifikasi atau pengesahan dari Parlemen.
[107] ***Ibid***, hlm. 21.
[108] ***Ibid***, hlm. 21.

demikian, MoU tetap merupakan suatu perjanjian hukum antara dua negara atau lebih. MoU terutama digunakan apabila suatu kesepakatan dimaksudkan sebagai suatu langkah dalam proses merapikan suatu keadaan yang rumit.[109]

Selanjutnya bagaimanakah bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja secara legal kemudian dengan sengaja melewati waktu tinggal sehingga menjadi ilegal?, atau setelah tenaga kerja Indonesia pulang ke tanah air sebelum kontraknya berakhir tetapi masih meninggalkan persoalan hukum di Malaysia ?, supaya negara Indonesia dan Malaysia bertanggungjawab dalam membela dan memberi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia tersebut, salah satu caranya adalah melalui metoda integrasi hukum antara Indonesia dan Malaysia.

Dengan semakin meningkatnya intensitas interaksi warga negara Indonesia yang bekerja ke Malaysia, tidak hanya memerlukan antisipasi berbagai kebijakan pemerintah, tetapi lebih jauh akan mempengaruhi berbagai aspek hukum yang lebih luas.

Salah satu kendala yang dapat menimbulkan hambatan kepastian hukum terhadap masalah penyelesaian sengketa hukum perburuhan antara kedua negara adalah perbedaan sistem hukum ketenagakerjaan dan sistem peradilan perburuhan antara Indonesia dan Malaysia. Sehingga diperlukan adanya perbaikan dalam proses penyelesaian sengketa tersebut, dan pertama kali yang perlu diperhatikan para

[109] *Ibid*, hlm. 19.

pemegang kebijakan di antara kedua negara dalam upaya integrasi hukum adalah masalah lingkungan pengaruh sistem hukum ketenagakerjaan, agar dapat diperoleh formula dan metode yang tepat. [110]

Bidang-bidang hukum perburuhan yang perlu dilakukan integrasi antara lain: perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja Indonesia, tanggungjawab majikan, tanggungjawab tenaga kerja Indonesia, pelayanan kontrak (kontrak perkhidmatan), sistem peradilan perburuhan, undang-undang perburuhan dan hukum acara terutama hukum yang mengatur mekanisme lalulintas dokumen pembuktian apabila terjadi perselisihan perburuhan.

Negara Indonesia dan Malaysia dapat menggunakan metode integrasi hukum selain dengan cara membuat pertukaran informasi mengenai perencanaan, pembentukan dan penerapan hukum perburuhan di masing-masing negara, juga dapat menggunakan prinsip-prinsip hukum yang seragam yang telah diupayakan oleh lembaga-lembaga internasional berupa *model law* atau *legal guide* untuk bidang hukum kontrak pekerjaan, atau dengan ratifikasi dan penerapan konvensi-konvensi internasional.[111] Dengan demikian kerangka pemikiran teoretis dan konseptual sebagaimana dimaksud mempunyai relevansi yang kuat dengan fakta adanya berbagai kegagalan negara Indonesia maupun Malaysia dalam memberikan perlindungan

[110] Mengenai hal ini lihat juga tulisan Taryana Sunandar, " Harmonisasi Hukum di Lingkungan Negara-negara ASEAN dalam Rangka Mendukung Berlakunya Kawasan Perdagangan Bebas", Artikel Utama, ***Jurnal Hukum Bisnis***, Vol. 22, Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis – Jakarta, Jakarta, 2003, hlm. 58.

[111] *Ibid*, hlm.58.

hukum terhadap warga negara Indonesia yang bekerja di Malaysia berdasarkan *Memorandum of Understanding* (MoU) tersebut, strategi yang perlu diwujudkan dalam bentuk integrasi hukum antara Indonesia dengan Malaysia, antara lain menjadi pokok permasalahan yang diteliti dalam disertasi ini.

G. Metode Penelitian

1. Objek dan Tempat Penelitian

Objek penelitian adalah Perlindungan Hukum, sedangkan subjek penelitian adalah hak-hak tenaga kerja Indonesia menurut peraturan perundang-undangan perburuhan Malaysia dan *Memorandum of Understanding* (MoU) Indonesia-Malaysia dengan tempat penelitian dilaksanakan di Malaysia. Malaysia merupakan negara dengan sistem Monarki Konstitusionil di Asia Tenggara yang memiliki kesamaan budaya dengan Indonesia, namun latar belakang sejarah dan sistem hukum yang diterapkan berbeda. Malaysia menerapkan sistem hukumnya berdasarkan sistem *Common Law*.[112]

2. Tipe dan Pendekatan Penelitian

Sebagai konsekuensi pemilihan topik permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian yang objeknya perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja Indonesia yang dibatasi pada peraturan perundang-undangan perburuhan di Malaysia dan *Memorandum of Understanding* (MoU) Indonesia-Malaysia, maka untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini , digunakan dua

[112] Ade Maman Suherman, ***Pengantar Perbandingan Sistem Hukum***, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.308.

tipe penelitian yang berbeda, yaitu penelitian hukum normatif[113] dan penelitian sosiolegal [114]

Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Dalam hubungan ini, digunakan logika induktif dan logika deduktif. Logika induktif digunakan untuk menarik kesimpulan dari kasus-kasus individual yang nyata, menjadi kesimpulan yang bersifat umum. Sedangkan, logika deduktif digunakan untuk menarik kesimpulan dari hal yang bersifat umum menjadi kasus yang bersifat individual.[115]

---

[113] Yaqin, Anwarul., ***Legal Research and Writing***, Lexis Nexis Malaysia Sdn.Bhd, Selangor DE, 2007, hlm.10, menjelaskan, *in the doctrinal research " justice, fairness, protection of rights, freedom and liberty are often used by the researcher as the criterion to evaluate the relevance or effectiveness of laws, concepts or legal institutions. The underlying aim of such research is to gain and present new knowledge and ideas or to suggest change and reform*". Lihat juga, Lili Rasjidi dan Liza Sonia Rasjidi, ***Pengantar Metode Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum***, FH-UNPAD, Bandung, 2005, hlm.10, Keduanya menjelaskan, bahwa manfaat penelitian hukum normatif, antara lain untuk melakukan penelitian dasar (*basic research*) di bidang hukum, khususnya apabila kita meneliti mengenai asas hukum, teori hukum, sistem hukum, terutama dalam hal penemuan dan pembentukan masalah-masalah hukum baru, pendekatan hukum yang baru dan sistem hukum nasional (yang baru), dan untuk menyusun rencana-rencana pembangunan hukum, baik rencana jangka pendek dan jangka menengah terlebih-lebih untuk menyusun jangka panjang, selanjutnya hal yang sama dijelaskan oleh Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, ***Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat,*** PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.14, Keduanya menjelaskan, bahwa penelitian hukum normatif mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum dan sejarah hukum.

[114] Bedner, Adriaan, ***Administrative Courts in Indonesia, A Socio-Legal Study***, Kluwer Law International, The Hague-Netherland, 2001, hlm 8-9. Menjelaskan, "*It will be clear that the different perspective from which I have studied the administrative courts require different research methods. As noted above, the problema for legal scholar who embarks on a conventional positivist legal analysis. .....and I had together my material from various sources. I obstained information on cases via observation, press report and interviews*".
Lihat juga Johnny Ibrahim, ***Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif***, Bayumedia Publishing, Malang, 2006, hlm. 443., Penelitian hukum yang melibatkan beberapa metode dalam perspektif yang berbeda belakangan ini telah mulai digunakan, antara lain seperti yang dilakukan oleh Adriaan Bedner, yang melibatkan penelitian dari perspektif normatif hukum, socio-legal dan macro-functionalist

[115] ***Ibid***, hlm. 242.

Dalam kaitannya dengan penelitian normatif disini digunakan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan tersebut melakukan pengkajian peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan tema sentral penelitian. Selain itu juga digunakan pendekatan perbandingan (*comparative approach*), dan pendekatan sejarah (*historical approach*) yang diperlukan guna memperjelas analisis ilmiah yang diperlukan dalam penelitian normatif.[116]

Oleh karena hukum itu terdiri atas ide-ide dan konsep-konsep yang abstrak, untuk memperoleh gambaran bagaimana ide-ide tersebut diwujudkan dalam praktik, penelitian ini juga secara proporsional[117] melibatkan penelitian sosiolegal. Tujuannya agar dapat memberikan penjelasan bermakna tentang gejala hukum yang diinterpretasi secara faktual. Adapun fakta sosial itu dapat dijelaskan dengan bantuan hukum, demikian pula kaidah-kaidah hukum dapat djelaskan dengan bantuan fakta-fakta sosial.[118]

3. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Untuk memperoleh bahan penelitian dilakukan dengan prosedur pengumpulan melalui dua cara, yakni: Pertama, studi kepustakaan, studi kepustakaan tidak saja

---

[116] *Ibid*, hlm.300.

[117] Dalam penelitian normatif dimungkinkan bagi seorang peneliti untuk memanfaatkan hasil-hasil temuan ilmu hukum empirik dan ilmu-ilmu lain untuk kepentingan dan analisis serta eksplanasi hukum tanpa mengubah karakter ilmu hukum sebagai ilmu normatif dimana data yang dipakai adalah data hukum yang bersifat perbantuan saja. Lihat juga, Lili Rasjidi dan Liza Sonia Rasjidi, ***Pengantar Metode Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum***, FH-UNPAD, Bandung, 2005, hlm.4, Pendekatan normatif dapat dibantu pendekatan yang bersifat sosiologis, ekonomi, politik dan lain-lain dengan menggunakan instrumen wawancara.

[118] Johnny Ibrahim , *Ibid*, hlm.450.

terhadap bahan-bahan perundangan, penulis juga mencari bahan pada buku-buku, jurnal-jurnal, makalah-makalah, laporan-laporan, hasil penelitian, bahan-bahan yang diperoleh dari internet dan keputusan-keputusan pengadilan terdahulu yang berhubungan dengan masalah perburuhan di Malaysia serta menggali permasalahan-permasalahan yang timbul dalam penerapan Akta Kerja, Akta Perhubungan Perusahaan, Akta Kesatuan Sekerja, Akta Pampasan Pekerja, Akta Keselamatan dan Kesehatan Pekerjaan, dan Akta-akta terkait lainnya dan *Memorandum of Undersatanding* (MoU) Indonesia-Malaysia yang memuat perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja Indonesia di Malaysia, dan; Kedua, wawancara tidak terstruktur, dimana bahan hukum diperoleh dengan mewawancarai tenaga kerja Indonesia di Malaysia, staf lokal Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Malaysia dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Migrant Care baik di Indonesia maupun di Malaysia.

Jenis bahan yang digunakan dalam penelitian ini, yakni; jenis bahan primer dan bahan sekunder. Jenis bahan primer, yakni jenis bahan yang di dapat berdasarkan hasil di lapangan dengan wawancara dan sifatnya sebagai pelengkap (komplementer), sedangkan jenis bahan sekunder merupakan jenis bahan yang di dapat bukan dari lapangan dan di dapat dalam bentuk dua bahan hukum dan satu bahan tersier, yakni;

Bahan hukum yang dikaji meliputi beberapa hal berikut :[119]

[119] ***Ibid.*** hlm. 295-296.

a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang formal, yakni Konstitusi Malaysia 1957 dan peraturan perundang-undangan perburuhan di Malaysia dan *Memorandum of Understanding* (MoU) Indonesia-Malaysia yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja Indonesia di Malaysia

b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang terdiri atas buku-buku teks (*textbooks*) yang ditulis para ahli hukum yang berpengaruh, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian.

c. Bahan tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti; kamus, ensiklopedi dan lain-lain.

Setelah prosedur pengumpulan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan tersier dilakukan, kemudian bahan-bahan tersebut diinventarisasi dan diklasifikasi dengan menyesuaikan dengan masalah yang dibahas. Bahan hukum yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dipaparkan, disistematisasi, kemudian dianalisis untuk menginterpretasikan hukum yang berlaku. [120]

4. Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Adapun bahan-bahan hukum yang telah diperoleh dalam penelitian kepustakaan, aturan perundang-undangan, dan artikel dimaksud penulis uraikan dan hubungkan sedemikian rupa, sehingga disajikan dalam penulisan yang lebih

[120] ***Ibid***, hlm. 296.

sistematis untuk menjawab isu hukum yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Bahwa cara pengolahan bahan hukum dilakukan secara induktif digunakan untuk menarik kesimpulan dari kasus-kasus individual yang nyata, menjadi kesimpulan yang bersifat umum. Dan secara deduktif yakni menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkret yang dihadapi. Selanjutnya bahan hukum yang ada dianalisis untuk melihat bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja Indonesia dalam peraturan perundang-undangan perburuhan di Malaysia dan menurut *Memorandum of Understanding* (MoU) Indonesia-Malaysia sehingga dapat membantu sebagai dasar acuan dan pertimbangan hukum yang berguna untuk penyusunan strategi dalam mewujudkan integrasi hukum dalam memberi perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja Indonesia di Malaysia secara tepat.[121]

H. Sistematika Penulisan

Dari judul dan permasalahan yang diangkat di atas, hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk disertasi dengan memuat susunan materi sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan. Dalam bab ini dikemukakan alasan-alasan atau argumentasi dipilihnya judul yang dituangkan dalam Latar Belakang Masalah. Kemudian diangkatlah Perumusan Masalah yang merupakan jantungnya dari suatu permasalahan yang diteliti, dilanjutkan dengan Batasan Masalah, Tujuan dan

[121] ***Ibid***, hlm. 297.

Kontribusi Penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan Kerangka Pemikiran Teoretis dan Konseptual, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II Landasan Teori Negara Hukum Malaysia, Teori Konstitusi, Teori tentang Hak dan Teori tentang Tujuan Hukum. Adapun yang dibahas dalam bab ini adalah, Teori dan Konsep Negara Hukum, Konsep Negara Hukum Malaysia, Konstitusi Malaysia, Konsep Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Malaysia, Tata Urutan Perundang-undangan Malaysia, Teori tentang Hak, Konsep tentang Hak menurut Pandangan Islam dan Teori tentang Tujuan Hukum.

Bab III Landasan Teori dan Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum. Adapun yang dikaji dan dibahas dalam bab ini mengenai, Rakyat suatu Negara sebagai Bidang Validitas Personal Dari Tata Hukum Nasional, Teritorial Negara Asing sebagai Perlindungan Warga Asing, Teori dan Konsep Perlindungan Hukum bagi Warga Negara, Yuridiksi atas Warga Negara di Luar Negeri, Prinsip Perlindungan Hukum menurut Perjanjian Internasional, Prinsip Perlindungan Hukum menurut Konstitusi Malaysia, Prinsip perlindungan Hukum menurut *Memorandum of Understanding* (MoU) Indonesia Malaysia, Kebijakan Pemerintah Indonesia terhadap Tenaga Kerja Luar Negeri, dan Kebijakan Pemerintah Malaysia terhadap Pekerja Asing serta Gagasan tentang Konsep Perlindungan Hukum Integratif.

Bab IV Prinsip Perlindungan Hukum menurut Peraturan Perundang-undangan Perburuhan Malaysia. Dalam bab ini dikaji dan dibahas mengenai, Sejarah Negara Federasi Malaysia, Akta dan Undang-Undang Perburuhan di Malaysia, Apakah

Hukum Perburuhan Malaysia termasuk ke dalam ranah Hukum Privat atau Hukum Publik?, Hak-hak Pekerja Asing di Malaysia.

Bab V Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia menurut Peraturan Perundang-undangan Malaysia dan Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia menurut *Memorandum of Understanding* (MoU) Indonesia-Malaysia. Dalam bab ini di bahas mengenai hasil penelitian terhadap perlindungan hukum TKI menurut Peraturan Perundangan-undangan Perburuhan Malaysia, kelemahan-kelemahan perlindungan hukum TKI menurut Sistem Peradilan Perburuhan Malaysia dan kelemahan-kelemahan perindungan hukum TKI menurut MoU Indonesia-Malaysia.

Bab VI Penutup. Berisi simpulan dari masalah yang diangkat melalui proses penelitian yang dilakukan, dan saran yang diajukan sebagai masukan ke depan.

BAB II

LANDASAN TEORI NEGARA HUKUM MALAYSIA, TEORI KONSTITUSI, TEORI TENTANG HAK DAN TEORI TENTANG TUJUAN HUKUM

Berbicara mengenai tujuan hukum akan tergantung dari perspektif mana seseorang melihat hukum itu sendiri. Namun demikian, secara umum tujuan hukum meliputi:

1. *The goal of Promoting morality* (untuk menegakkan moral)
2. *The goal of Reflecting Custom* (untuk merefleksikan kebiasaan)
3. *The goal of Social welfare* (untuk kesejahteraan masyarakat)
4. *The goal of Serving Power* (untuk melayani kekuasaan)

Dari keempat tujuan hukum di atas merefleksikan pandangan dari beberapa aliran atau mahzab hukum, seperti: Aliran Teori Hukum Alam (*Natural Law*).[1]

Teori ini dikemukakan oleh Thomas Acquinas yang berpendapat bahwa hukum harus melindungi esensi kemanusiaan serta sudah seharusnya merupakan refleksi dari kehendak Tuhan (*a reflection of God's will*). Sebagai salah satu esensi *human nature* adalah keinginan untuk bertahan (*survive*), maka hukum harus melindungi dan menegakkan agar manusia dapat *survive*. Untuk menopang kelangsungan kehidupan dan melindungi kehidupan manusia, hukum melindungi nyawa manusia dari pembunuhan dan penganiayaan. Selain itu, hukum melindungi

[1] Tina Beattie, Thomas Aquinas, part 6 of Natural Law, www. the guardian.co.uk., hlm.1, ...*Modern thinkers who appeal to natural law as a foundation for morality often lose sight of Aquinas's naturalism,.. Aquinas argues that laws should change to reflect customs (although custom caaitiennot change natural or divine law)*..... Baca juga Peter Ordianosen, St. Thomas Aquinas's Notion of Natural Law, www.academia.edu., hlm.7. dan Ade Maman Suherman, ***Pengantar Perbandingan Sistem Hukum***, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 7-8.

harta sebagai sarana akan kelangsungan hidup dari pencurian dan cara-cara ilegal lainnya. Kepentingan manusia tidak berhenti sebatas perlindungan nyawa dan harta, tetapi juga termasuk kehormatan dan kemerdekaan serta kesusilaan. Sebagaimana dalam kitab suci agama-agama yang ada di dunia, menghilangkan nyawa orang lain merupakan perbuatan yang terlarang dan merupakan dosa besar. Apabila melihat norma universal tentang hak asasi manusia, hak hidup manusia merupakan hak yang tidak dapat dikurangi atau mutlak (*underogable right*).[2]

Subjek hukum selaku pemikul hak-hak dan kewajiban-kewajiban, baik itu manusia (*naturlijke persoon*), badan hukum (*rechtspersoon*), maupun jabatan (*ambt*), dapat melakukan tindakan-tindakan hukum berdasarkan kemampuan (*bekwaam*) atau kewenangan (*bevoegdheid*) yang dimilikinya. Dalam pergaulan di tengah masyarakat, banyak terjadi hubungan hukum yang muncul sebagai akibat adanya tindakan-tindakan hukum dari subjek hukum itu. Tindakan hukum ini merupakan awal lahirnya hubungan hukum (*rechtsbetrekking*), yakni interaksi antar subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat-akibat hukum. Agar hubungan hukum antar subjek hukum itu berjalan secara harmonis, seimbang, dan adil, dalam arti setiap subjek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya maka hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut. Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum. Di

[2] *Ibid*, hlm.8.

samping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subjek hukum.[3]

Menurut Sudikno Mertokusumo hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain. Subjek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.[4]

Fungsi hukum sebagai instrumen pengatur dan instrumen perlindungan ini, di samping fungsi lainnya, diarahkan pada suatu tujuan yaitu untuk menciptakan suasana hubungan hukum antar subjek hukum secara harmonis, seimbang, damai, dan adil. Tujuan-tujuan hukum itu akan tercapai jika masing-masing subjek hukum mendapatkan hak-haknya secara wajar dan menjalankan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.[5]

Perlindungan hukum bagi rakyat merupakan konsep universal, dalam arti dianut dan diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum, namun masing-masing negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri

---

[3] Ridwan HR, ***Hukum Administrasi Negara***, UII Press, Yogyakarta, 2003, hlm. 210.
[4] ***Ibid***, hlm.210.
[5] Ridwan HR, ***Ibid***, hlm.210.

tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut, dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan.[6]

Memperhatikan masalah perlindungan hukum yang merupakan cita negara (*staatsidee*), maka di sini akan dikemukakan beberapa uraian teori yang mendukung terhadap pencapaian cita negara sekaligus pula uraian teori ini untuk membantu dalam mengkaji dan menganalisis permasalahan yang sedang diteliti. Untuk dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah disertasi ini, digunakan konsep "Negara Hukum" sebagai teori Utama (*Grand Theory*), kemudian diperkuat dengan teori konstitusi, serta teori perundang-undangan dan teori tentang hak sebagai teori Madya (*Middle Range Theory*). Selanjutnya dipergunakan teori dan prinsip perlindungan hukum sebagai teori Terapan (*Applied Theory*). Berikut ini diuraikan ketiga teori dimaksud.

Penggunaan teori dan konsep negara hukum sebagai teori Utama (*Grand Theory*) berdasarkan pada pemahaman bahwa salah satu tujuan yang tersirat dalam Konstitusi Malaysia 1957 adalah semua orang diakui sama di depan hukum dan berhak mendapat perlindungan hukum yang sama. Masalah perlindungan hukum ini tidak boleh ada diskriminasi terhadap warga negara Malaysia sendiri maupun terhadap warga negara asing yang bekerja di Malaysia dengan dasar agama, ras, keturunan atau tempat lahir dalam hukum apa saja yang berkaitan dengan kekayaan, perdagangan, bisnis, profesi, lapangan kerja atau pekerjaan. Suatu hal yang mustahil

[6] Paulus E. Lotulung, ***Beberapa Sistem tentang Kontrol Segi Hukum terhadap Pemerintah***, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm.123.

apabila dalam membangun hubungan antar negara, mengabaikan perlindungan hukum, keberadaan dan fungsi hukum dalam arti sebenarnya.

Sedangkan penggunaan teori perundang-undangan dan teori tentang hak dijadikan sebagai teori Madya (*Middle Range Theory*), karena untuk mengungkapkan alur kedudukan dan kekuatan mengikat materi muatannya menurut tata hirarki peraturan perundang-undangan dan sistem peradilan perburuhan yang dianut Malaysia.

Begitu pula halnya dengan penggunaan teori dan prinsip perlindungan hukum menurut *Memorandum of Understanding* Indonesia-Malaysia sebagai teori Terapan (*Applied Theory*), karena pada prinsip perlindungan hukum tersebut bertujuan untuk memberkan kepastian hukum dan rasa keadilan bagi TKI yang bekerja di Malaysia dan bermanfaat untuk mencegah terjadinya sengketa dan untuk menyelesaikan sengketa diantara kedua negara.

Pengertian teori adalah asas dan hukum umum yang menjadi dasar suatu kesenian atau ilmu pengetahuan,[7] sedangkan menurut Kerlinger definisi teori adalah:[8]

> *"Theory as a set of interrelated constructs (variabeles), definitions, and prepositions that presents a systematic view of the phenomena by specifying relations among variables, with the purpose of explaining natural phenomena".*
> (Teori sebagai seperangkat gagasan-gagasan (variabel-variabel), definisi-definisi dan preposisi-preposisi saling terhubung yang menimbulkan sebuah gambaran sistematik dari gejala-gejala melalui hubungan spesifik di antara variabel-variabel, dengan maksud menerangkan gejala-gejala alamiah).

[7] KBBI, hlm.1041.
[8] Creswell, John W., ***Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches***, Sage Publication, London, 1994, hlm. 82.

Menurut Earl Babbie, teori itu memiliki tiga fungsi dalam penelitian, antara lain:[9]

1. Teori dapat mencegah kita untuk mengambil keuntungan.
2. Teori membuat pola observasi dalam satu cara yang dapat memunculkan kemungkinan-kemungkinan lain.
3. Teori dapat membentuk dan mengarahkan upaya-upaya penelitian, mengarah kepada temuan-temuan melalui pengamatan empiris.

A. Teori dan Konsep Negara Hukum

Pemikiran negara hukum dimunculkan Plato melalui karya monumentalnya yakni dalam buku *politicos*. Plato dalam buku ini sudah menganggap adanya hukum untuk mengatur warga negara. Pemikiran ini dilanjutkan tatkala Plato mencapai usia lanjut dengan memberikan perhatian yang lebih tinggi pada hukum. Menurutnya, penyelenggaraan pemerintah yang baik ialah yang diatur oleh hukum.[10]

Cita Plato dalam *Nomoi* ini kemudian dilanjutkan oleh muridnya bernama Aristoteles yang lahir di Macedonia pada tahun 384-322 SM, karya ilmiahnya yang relevan dengan masalah negara dalam Buku IV berjudul *Politica*. Menurut Aristoteles:[11]

---

[9] Babbie, Earl., ***The Practice of Social Research***, Wadrworth Publishing Co, 8th ed, USA, 1998, hlm.42.

[10] Azhary, ***Negara Hukum Indonesia, Analisis Yuridis Normatif tentang Unsur-unsurnya***, UI-Press, Jakarta, 1995, hlm.19-20.

[11] http://www.sparknotes.com. Politics Aristotle, untuk bahasan yang hampir sama juga dapat dibaca dalam George Holland Sabine, ***A History of Political Theory(Summary)***, Holt, Rinehart and Winston, New York, 1961, hlm.106-107, http://www.Questia.com., Edward Clayton , Central

"States that a constitutional government with a sovereign set of laws is ideal, he admits that in cases where there is an outstanding group or individual, aristocracy or kingship might be preferable. A good constitution is formulated according to the principle of distributive justice: equal people are treated equally and unequal people are treated unequally. People are deemed more or less valuable to society according to the contributions they make to the life of the city".
(Suatu negara yang diperintah dengan konstitusi dan berkedaulatan hukum ialah yang ideal, dia mengakui bahwa dalam kasus-kasus dimana terdapat kelompok atau individu yang menonjol, aristokrasi atau martabat raja mungkin lebih baik. Sebuah konstitusi yang baik diformulasikan menurut prinsip distribusi keadilan: orang yang sama adalah kebahagiaan yang sama dan orang yang tidak sama adalah orang yang kebahagiaan tidak sama: orang dianggap lebih atau kurang berharga menurut masyarakat adalah sumbangan yang mereka buat terhadap kehidupan dalam sebuah kota).

Dikemukakannya juga bahwa ada tiga unsur dari pemerintahan berkonstitusi, yaitu *pertama*, pemerintahan dilaksanakan untuk kepentingan umum; *kedua*, pemerintahan dilaksanakan menurut hukum yang berdasar ketentuan-ketentuan umum, bukan hukum yang dibuat secara sewenang-wenang yang menyampingkan konvensi dan konstitusi; ***ketiga***, pemerintahan berkonstitusi berarti pemerintahan yang dilaksanakan atas kehendak rakyat, bukan berupa paksaan-tekanan seperti yang dilaksanakan pemerintahan despotis. Pemikirannya ini jelas sekali merupakan kelanjutan dari cita pemikiran Plato yang merupakan cita negara hukum yang dikenal sekarang. Ketiga unsur yang dikemukakan Aristoteles ini dapat ditemukan di semua negara hukum. Dalam bukunya *Politica,* Aristoteles mengatakan: [12]

> "Konstitusi merupakan penyusunan jabatan dalam suatu negara, dan menentukan apa yang dimaksudkan dengan badan pemerintahan, dan apa akhir dari setiap masyarakat, konstitusi merupakan aturan-aturan, dan penguasa harus mengatur negara menurut aturan-aturan tersebut".

Michigan University, The Internet Encyclopedia of Philosophy, hlm 40-41., dan Azhary,*Op.Cit*, hlm.20.

[12] ***Ibid***, hlm.21.

Bagi Aristoteles, yang memerintah dalam negara bukanlah manusia melainkan pikiran yang adil, dan kesusilaanlah yang menentukan baik buruknya suatu hukum. Manusia perlu dididik menjadi warga yang baik, yang bersusila, yang akhirnya akan menjelmakan manusia yang bersikap adil. Apabila keadaan semacam itu telah terwujud, maka terciptalah suatu "negara hukum", karena tujuan negara adalah kesempurnaan warganya yang berdasarkan atas keadilan.[13] Jadi, keadilanlah yang memerintah dalam kehidupan bernegara. Agar manusia yang bersikap adil itu dapat terjelma dalam kehidupan bernegara, maka manusia harus dididik menjadi warga yang baik dan bersusila.[14]

Pemikiran ini terus berkembang seiring dengan dialektika pemikiran para ahli filosof. Seiring dengan ini pula, maka banyak pendapat yang mengemukakan diseputar pemikiran negara hukum. Dua orang sarjana Barat yang berjasa dalam pemikiran negara hukum yaitu Immanuel Kant dan Friedrich Julius Stahl telah mengemukakan buah pikiran mereka. Kant memahami negara hukum sebagai *nachtwakerstaat* atau *nachtwachterstaat* (negara jaga malam) yang tugasnya adalah menjamin ketertiban dan keamanan masyarakat, urusan kesejahteraan didasarkan pada persaingan bebas (*free fight*), *laisez faire, laisez aller*, siapa yang kuat dia yang menang.[15] Paham liberalisme diinspirasikan oleh aliran ekonomi liberal Adam Smith

---

[13] Abu Daud Busroh dan Abu Bakar Busro, ***Asas-asas Hukum Tata Negara***, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983, hlm. 109.

[14] Ni'matul Huda, ***Negara hukum, Demokrasi dan Judicial Review***, UII-Press, Yogyakarta, 2005, hlm.1

[15] Azhary, ***Op.Cit***, hlm.46

yang menolak keras campur tangan negara dalam kehidupan negara ekonomi.[16]

Mengenai kebebasan individu Kant mengatakan: [17]

> *"The key right is the right to individual autonomy, which he envisages as requiring freedom, equality, and the right to own property. Also, in organized society, preservation of the individual's autonomy depends on others treating that individual as an end in him or herself rather than merely as a means".*
> (Hak kunci ialah hak terhadap otonomi (kebebasan) individu yang dia pertimbangkan ketika menuntut kebebasan, persamaan, dan hak untuk memiliki kekayaan. Juga, di dalam masyarakat yang terorganisir, pemeliharaan yang menyangkut kebebasan individu tergantung pada (orang) yang lain perlakukan sebagai individu dan berakhir dengan dia atau dirinya daripada sebagai alat-alat).

Dalam bukunya *Metaphysische Anfangsgrunde der Rechtslehre* (1798) tentang pembatasan kekuasaan negara, seperti halnya Rousseau, Kant mengatakan:[18]

> *"Predicated certain limits to the powers of the state he also ended by conceding practically limitless power in the ruling forces of the state. His categorical imperative -- "Act on a maxim which thou canst will to be law universal" -- involved a combination of the idea of personal duty and of universal law. The state he conceived as a formula whereby the authority of the general will is made consistent with the perfect freedom of the individual will. It is only by means of a social contract after the pattern of Rousseau that such legal legerdemain can be consummated. But Kant's individualism prevented him from going to the limit of Rousseau in subordinating the individual will to that of organized society".*
> (Meskipun Kant, seperti halnya Rousseau, batas-batas tertentu didasarkan kepada kekuasaan negara yang juga diakhiri oleh kekuasaan tak terbatas yang pada kenyataannya diakui di dalam kekuatan yang menguasai negara. Perintah

[16] *Op.Cit*, hlm.46.

[17] Rosenfeld, Michel., The Rule of Law and The Legitimacy of Constitutional Democracy, ***Southern California Law Review***, Vol. 74:1307, p.16, tanpa tahun.

[18] Metaphysik der Silten: Metaphysische Anfangsgrunde der Rechtslehre (2d ed., 1798). Doktrin-doktrin hukum Kant juga dapat ditemukan di dalam The Philosophy of Law, An Exposition of the Fundamental Principles of Jurisprudence as the Science of Right, terjemahan oleh W. Hastie (Edinburgh, 1887). Cf. juga Duguit, "The Law and the State," Harvard Law Review, XXXI (November, 1917), 40 ff., dan Michel, L'Idée de l'état, pp. 49 ff., dari http://www.constitutional.org. tanggal 19 Maret 2008, pukul 17.00 wib.

dikategorikan Kant, " Bertindak pada suatu peribahasa yang engkau tidak pahami yang akan menjadi hukum universal", yang dilibatkan pada satu kombinasi (menyangkut) gagasan untuk tugas pribadi dan hukum universal. Negara yang dia pahami sebagai sebuah formula dengan mana otoritas kehendak yang umum akan dibuat konsisten dengan kebebasan yang sempurna dari keinginan individu. Itu hanyalah menunjukkan atas suatu kontrak sosial setelah pola teladan Rousseau yang permainan sulap sah/tentang undang-undang seperti (itu) dapat disempurnakan. Tetapi individualisme Kant's mencegah dia dari pergi ke batas Rousseau di dalam menempatkan keinginan individu untuk masyarakat terorganisir*)*.

Pemikiran Immanuel Kant pada gilirannya memberi inspirasi dan mengilhami F.J. Stahl dengan lebih memantapkan prinsip liberalisme bersamaan dengan lahirnya teori kontrak sosial dari Jean Jacques Rousseau, yang memberi fungsi negara menjadi dua bagian; yaitu pembuat Undang-Undang (*the making of law*) dan pelaksana Undang-Undang (*the executing of law*).

Konsepsi negara hukum Immanuel Kant berkembang menjadi negara hukum formal, hal ini dapat dipetik dari pendapat F.J. Stahl tentang negara hukum ditandai oleh empat unsur pokok yaitu :[19]

1. Mengakui dan melindungi hak-hak asasi manusia,
2. Untuk melindungi hak asasi tersebut maka penyelenggaraan negara harus berdasarkan pada teori *trias politica*,
3. Dalam menjalankan tugasnya, pemerintahan berdasar atas undang-undang (*wetmatig bestuur*),
4. Apabila dalam menjalankan tugasnya berdasarkan undang-undang pemerintah masih melanggar hak asasi (campur tangan pemerintah dalam

[19] ***Op.Cit***, hlm.46.

kehidupan pribadi seseorang), maka ada pengadilan administrasi yang akan menyelesaikannya.

Stahl hanya mengutamakan aspek formalnya saja, sehingga hak asasi dan kebebasan individu terlindungi secara formal saja. Pembatasan yang ketat dengan undang-undang telah mempersempit ruang gerak pemerintah dalam penyelenggaraan negara, sehingga pemerintah menjadi kaku dan tidak dapat mengelola negara untuk mencapai masyarakat yang bebas dan makmur bagi setiap individu. Seperti yang dikatakan Stahl :[20]

> *"Formal definition of Rechtsstaat was based on the idea that the legal system of the State should not be 'contaminated' by human (i.e. social, economic or moral) values; the legal system was simply a machine to be used to reach 'far-beyond' values (or, in Stahl's word, 'God's plan for the world".*
> (Definisi negara hukum (*Rechtsstaat*) formal didasarkan pada gagasan di mana sistem undang-undang Negara harus tidak "dicemari" oleh nilai-nilai manusia (yaitu sosial, ekonomi atau moral); sistem undang-undang sederhananya adalah sebuah mesin yang digunakan untuk menjangkau nilai-nilai "jauh-dalam" (atau, seperti kata Stahl, " rencana Tuhan bagi dunia").

Berbeda dengan Kant, menurut Robert von Mohl, negara hukum adalah negara yang diperintah oleh hukum, bukan negara yang hanya memperhatikan aspek formalnya saja, tanpa memperhatikan siapa pembuat hukum itu. [21]

> *"Despite the fact that some of the features of this 'material' concept of the Rechtsstaat are already present in Kant's legal philosophy, the first representative of this interpretation is usually considered to be the liberal legal scholar Robert von Mohl. According to von Mohl, the 'Rechtsstaat' is a State where the legal apparatus is governed by the 'law of reason'. This is a material concept of Rechtsstaat as the legal order, and the State apparatus in*

[20] Zamboni, Mauro., "'Rechtsstaat': Just What is Being Exported by Swedish Development Assistance Organisations?", ***Law Journal,*** Faculty of Law, University of Stockholm,2001, p.6., *mauro.zamboni@juridicum.su.se,* tanggal 19 Maret 2008, pukul 16.00 wib.
[21] ***Ibid,*** hlm. 6

general, had as the supreme goal the respect not only of the existing positive laws but also of the principles of reason. Such principles were a mixture of liberal principles (e.g. freedom of belief), political principles (e.g. parliamentary control concerning legislation) and legal principles (e.g. equality before the law)".
(Di samping fakta bahwa sebagian dari corak ini "material" konsep *Rechtsstaat* telah hadir di dalam filsafat hukumnya Kant, yang pertama contoh dari penafsiran ini pada umumnya dianggap sebagai sarjana hukum yang liberal Robert von Mohl. Menurut von Mohl, " *Rechtsstaat*" adalah sebuah Negara di mana aparat hukum diperintah oleh " hukum dengan alasan". Ini adalah suatu konsep negara hukum material sebagai hukum perintah, dan aparat Negara secara umum, mempunyai tujuan yang tertinggi yang memiliki rasa hormat tidak hanya menyangkut hukum positif tetapi juga terhadap prinsip-prinsip alasan. Prinsip seperti itu adalah suatu campuran dari prinsip-prinsip liberal (seperti kebebasan untuk kepercayaan), prinsip-prinsip politik (seperti perundang-undangan mengenai kontrol parlementer) dan prinsip-prinsip hukum (seperti persamaan dihadapan hukum).

Karena konsep *rechtsstaat* di Eropa Kontinental sejak semula didasarkan pada filsafat liberal yang individualistik, maka ciri individualistik itu sangat menonjol dalam pemikiran negara hukum menurut konsep Eropa Kontinental itu.

Di negara-negara Anglo-Saxon berkembang pula konsep negara hukum yang semula dipelopori oleh Albert Venn Dicey (salah seorang pemikir Inggris yang termasyur) dengan sebutan *rule of law*, menurut AV.Dicey konsep ini menekankan kepada 3 unsur utama *rule of law*, yaitu:

1. Supremasi Hukum (*Supremacy of Law*).
2. Persamaan kedudukan di depan Hukum (*Equality before the Law*).

3. Konstitusi bersumber kepada Hak-hak Individu (*Constitution based on Individual Rights*).[22]

Dalam perspektif negara hukum, supremasi hukum dalam *rule of law* mengatakan bahwa tak seorangpun yang dapat dihukum atau secara hukum dapat dibuat menderita tubuh atau harta bendanya kecuali atas pelanggaran hukum tertentu yang tertuang dalam tata cara hukum biasa dihadapan pengadilan umum negara. Menurut pengertian ini, *rule of law* bertentangan dengan sistem pemerintahan manapun yang didasarkan pada pelaksanaan kekuasaan menindas yang begitu luas, sewenang-wenang, atau tanpa batas oleh orang-orang yang berkuasa.[23]

Gagasan mengenai persamaan di depan hukum, atau ketundukan universal semua kelompok manusia pada satu hukum yang dijalankan oleh pengadilan biasa, telah dikembangkan hingga batas-batas maksimal. Bagi setiap pejabat, dari Perdana Menteri hingga bintara kepolisian atau pengumpul pajak, memiliki tanggung jawab yang sama atas setiap tindakan yang dilakukan tanpa landasan hukum seperti halnya warga negara yang lain.[24]

Unsur ketiga dari *rule of law* adalah konstitusi dijiwai oleh *rule of law* dengan alasan bahwa prinsip-prinsip umum konstitusi (misalnya, terkait dengan hak akan kebebasan pribadi, atau hak untuk mengadakan rapat umum) yang merupakan hasil dari keputusan yudisial yang menentukan hak-hak individu pada kasus-kasus tertentu

[22] Dicey, A.V., ***Introduction to the Study of the Law of the Constitution***, McMillan and Co., Limited St.Martin's Street, London,1952, Terjemahan oleh Nurhadi, Nusamedia, Bandung, 2007, hlm. 251.
[23] ***Ibid***, hlm. 254-255.
[24] ***Ibid***, hlm. 258.

yang di bawa ke muka pengadilan, sedangkan menurut banyak konstitusi asing jaminan (sebagaimana adanya) yang diberikan pada hak-hak individu berasal, atau kelihatan berasal, dari prinsip-prinsip umum konstitusi.[25]

Negara yang berdasarkan hukum merupakan tujuan ideal dari semua negara demokrasi. Demokrasi akan menjamin adanya perlindungan hukum dan kebebasan berpolitik, juga ada pembatasan masa jabatan dan kekuasaan. Dengan membatasi masa jabatan dan kekuasaan, orang lain juga mendapat kesempatan untuk memegang kekuasaan dan dapat berkuasa sesuai dengan konstitusi serta ketentuan-ketentuan hukum lain yang berlaku. Dengan demikian peralihan atau pergantian kekuasaan dapat berjalan secara teratur, demokratis dan adil.[26]

Secara garis besar ada dua konsep mengenai negara hukum, Konsep yang pertama adalah konsep negara hukum formal (sempit/klasik) yang muncul bersamaan dengan negara "*modern*" sekitar abad ke-18. Diketahui, bahwa negara modern muncul sebagai sebuah konfigurasi kekuasaan yang bersifat hegemonistik. Artinya kekuasaan yang sebelumnya ada di dalam masyarakat ditarik, dan dimasukkan ke dalam kekuasaan negara. Kemudian, negara dengan kekuasaan yang dimilikinya itu membuat peraturan untuk melindungi jiwa, benda, atau hak-hak asasi warganya secara pasif, tidak campur tangan dalam bidang perekonomian atau penyelenggaraan kesejahteraan rakyat, karena yang berlaku dalam lapangan ekonomi adalah prinsip *laiesez faire laiesez ealler*. Karena itu, di dalam kehidupan masyarakat, timbul

[25] ***Ibid***, hlm. 259-260.
[26] ***Ibid***, hlm.29

kecemasan yang luar biasa sehingga muncul lagi sebuah konsep negara hukum modern yang terkenal dengan doktrinnya "*government of law*", *but not of man*" atau konsep " *Rule of Law*". [27]

Tetapi, di dalam praktiknya kemudian, negara hukum seperti itu kurang terasa manfaatnya, sehingga **muncullah konsep negara hukum yang kedua**, yaitu konsep negara hukum substansial (materiil/luas/modern) ialah negara yang terkenal dengan istilah *welfare state* (*walvaar staat*), (*wehlfarstaat*), yang bertugas menjaga keamanan dalam arti kata seluas-luasnya, yaitu keamanan sosial (*social security*) dan menyelenggarakan kesejahteraan umum. Pada dasarnya, konsep negara hukum substansial adalah sebuah konsep negara hukum yang berintikan dan mencerminkan keadilan dan kebenaran objektif. Negara hukum modern bertujuan, tidak saja melindungi masyarakat terhadap kekuasan negara, tetapi aktif meningkatkan dan melindungi martabat warga dalam bidang ekonomi, sosial, budaya dan politik.[28]

Ibnu Khaldun berpendapat bahwa dalam *mulk siyasi* ada dua macam bentuk negara hukum yaitu:

1. *Siyasah diniyah* (nomokrasi Islam),
2. *Siyasah aqliyah* (nomokrasi sekuler).

Ciri pokok yang membedakan kedua macam nomokrasi itu ialah pelaksanaan hukum Islam (Syariah) dalam kehidupan negara dan hukum sebagai hasil pemikiran

[27] John Pieris dan Wiwik Sri Widiarty, ***Negara Hukum dan Perlindungan Konsumen***, Penerbit Pelangi Cendekia Jakarta dengan Program Magister Ilmu Hukum UKI, Jakarta, 2007, hlm. 23-25.
[28] ***Ibid***, hlm.23.

manusia. Dalam nomokrasi Islam, baik syariah maupun hukum yang didasarkan pada ratio manusia, kedua-duanya berfungsi dan berperan dalam negara. [29]

Jika membandingkan kedua konsep negara hukum itu, maka negara hukum substansial (*materiele rechtsstaat*) lebih mengedepankan hak-hak asasi manusia. Sedangkan konsep negara hukum formal (*formele rechtsstaat*) hanya mementingkan perlindungan individu dan dituangkan dalam bentuk peraturan, prosedur, doktrin, dan sebagainya. Tentunya negara hukum formal tidak mungkin mendatangkan keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat.[30]

Konsep negara hukum formal lebih menonjolkan pembedaan status kewarganegaraan, sehingga tidak seluruh masyarakat mendapatkan perlakuan yang adil di hadapan hukum. Konsep negara hukum (*rechtsstaat*) selalu dikaitkan dengan pengertian "demokratis", sehingga kedua istilah tersebut kemudian digabungkan menjadi "*democratische rechtsstaat*" atau negara hukum yang demokratis. Oleh karenanya, sebenarnya hukum harus digunakan sebagai instrumen pengaturan mengenai kewenangan lembaga-lembaga negara, perwujudan hak asasi manusia dan keadilan. [31]

Penelusuran konsep negara hukum dapat dilakukan, dimulai sejak jaman Yunani, dan kemudian jaman Romawi Kuno, sesungguhnya, justru menjadi sumber

---

[29] Muhammad Tahir Azhary, ***Negara Hukum, Suatu Studi tentang Prinsip-prinsipnya Dilihat dari Segi Hukum Islam, Implementasinya pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini***, Prenada Media, Jakarta, 2004, hlm.13.

[30] ***Op.Cit***, hlm.24.

[31] ***Op.Cit***, hlm.24.

dari teori kedaulatan.[32] Menurut Jimly Asshidiqie, gagasan kedaulatan rakyat tumbuh dan berkembang dari tradisi Romawi sedangkan tradisi Yunani Kuno menjadi sumber dari gagasan kedaulatan hukum. Di dalam ajaran kedaulatan hukum, maka sumber kekuasaan tertinggi adalah hukum, bukan negara sebagai pemegang kedaulatan. Sebagai konsekuensi logis dari pemikiran tersebut, maka kepala negara harus tunduk pada hukum. Sedangkan pada ajaran kedaulatan rakyat, maka rakyat adalah sesungguhnya sebagai pemegang kedaulatan, dimana kehendak rakyat menjadi sumber satu-satunya kekuasaan bagi setiap pemerintahan. [33]

Dalam menyoroti makna negara hukum secara filosofis, Franz Magnis-Suseno berpendapat, bahwa: "negara hukum berarti kekuasaan negara terikat pada hukum. Tidak selamanya negara hukum adalah negara demokratis. Pemerintahan monarki atau paternalistikpun taat kepada hukum. Tetapi demokrasi yang bukan negara hukum, bukan demokrasi dalam arti yang sesungguhnya". Kemudian, sambil mengutip pendapat Lobkowics, dikatakannya, bahwa demokrasi merupakan cara paling aman untuk mempertahankan kontrol atas negara hukum.[34]

Sebenarnya konsep negara hukum harus lebih dipahami sebagai suatu kondisi di dalam masyarakat, yang mampu mengembangkan hukum dalam negara demokratis yang ditentukan oleh rakyat bagi pengaturan hubungan di antara sesama rakyat. Itu sebabnya, dengan menyetujui perspektif Asshidiqie menurut John Pieris dan Wiwik

[32] Jimly Asshidiqie, ***Gagasan Kedaulatan Rakyat dalam Konstitusi dan Pelaksanaanya di Indonesia***, Ichtiar Baru - Van Hoeve, Jakarta, 1994, hlm.11.
[33] *Op.Cit*, hlm.25.
[34] *Op.Cit*, hlm.25.

Sri Widiarty, bahwa salah satu perspektif penting di dalam sosiologi hukum yang harus dipahami dan diimplimentasikan secara baik adalah, bahwa undang-undang maupun konstitusi merupakan konsensus dari beragam aspirasi yang berkembang di dalam masyarakat. Dengan demikian, maka norma-norma hukum yang harus diciptakan oleh para pembuat hukum atau pembentuk konstitusi, terutama yang mengatur pembatasan kekuasaaan lembaga-lembaga negara, khususnya lembaga eksekutif, lembaga legislatif dan yudikatif, adalah norma-norma hukum yang memiliki landasan sosiologis yang kuat. Intinya adalah, norma-norma hukum tersebut harus dibuat dengan terlebih dahulu mendapat tanggapan dan input baru yang relevan dari berbagai lapisan masyarakat.[35]

Terkait dengan pemikiran Franz Magnis-Suseno, mengenai negara hukum, maka konsep negara hukum harus dipahami dalam perspektif pengaturan tentang batas-batas kekuasaan yang dimiliki oleh lembaga eksekutif, legislatif dan yudikatif. Oleh karenanya, selain pembatasan kekuasaan harus diatur dengan norma-norma hukum yang jelas, juga harus dihubungkan dengan keterkaitan antara pemisahan kekuasaan serta hubungan di antara cabang-cabang kekuasaan tersebut. Jelasnya, pembatasan kekuasaan harus disertai dengan pemisahan kekuasaan.[36]

Dalam perkembangan selanjutnya negara hukum kemudian berkembang menjadi negara hukum modern yang telah memasukkan prinsip-prinsip demokrasi di

[35] John Picris dan Wiwik Sri Widiarty, ***Ibid***, hlm.26.
[36] ***Ibid***, hlm.26.

dalam konstitusi dan peraturan hukum di bawahnya. Karena itu Lunshof menyebutkan unsur negara hukum yang demokratis adalah:[37]

1. Pemisahan antara pembentuk undang-undang, pelaksana undang-undang dan peradilan,
2. Penyusunan pembentukan undang-undang secara demokratis,
3. Asas legalitas,
4. Pengakuan atas hak asasi.

Lebih jauh Lunshof berpendapat bahwa asas legalitas adalah asas yang dipakai untuk menjamin asas-asas lainnya, antara lain asas pembatasan kekuasaan pemerintah dan hak-hak asasi. Juga dikatakannya ada pengawasan pengadilan terhadap pelaksanaan kekuasaan yang dijalankan oleh pemerintah, pemberian wewenang kepada pemerintah, dan perlindungan hukum terhadap yang berkuasa.

International Commission of Jurists yang merupakan organisasi dari ahli hukum internasional dalam konferensinya di Bangkok pada tahun 1965 telah memperluas konsep *Rule of law*, dan menekankan apa yang dinamakan " *The Dynamic Aspects of the Rule of Law in the Modern Age*". Salah satu keputusan penting dari konferensi tersebut adalah ditetapkannya syarat-syarat dasar untuk terselenggaranya pemerintahan yang demokratis di bawah *Rule of Law*, yang antara lain disebutkan :

[37] Azhary, *Loc.Cit*, hlm.52-53.

1. Perlindungan konstitusional, dalam arti, konstitusi selain memberi jaminan hak-hak individu, juga harus menentukan cara prosedural untuk memperoleh perlindungan atas hak-hak yang dijamin,
2. Badan Kehakiman yang bebas dan tidak memihak (*independent and impartial tribunals*),
3. Pemilihan umum yang bebas,
4. Kebebasan untuk menyatakan pendapat,
5. Kebebasan berserikat/berorganisasi dan beroposisi,
6 Pendidikan kewarganegaraan (*civic education*). [38]

Selain merumuskan gagasan *Rule of Law* dalam rangka perkembangan baru, *International Commission of Jurists* juga memberikan rumusan mengenai demokrasi sebagai sistem politik. Menurut *International Commission of Jurists*, yang dimaksud dengan sistem politik yang demoktratis adalah: [39]

> "*A form of government where the citizens exercise the same right* (yaitu: *the right to make political decisions*) *but throught representatives chosen by them and responsible to them throught the process of free election*) Ini dinamakan "demokrasi berdasarkan perwakilan" (*representatives democracy*".
> (Suatu bentuk pemerintahan di mana hak untuk membuat keputusan-keputusan politik diselenggarakan oleh warga negara melalui wakil-wakil yang dipilih oleh mereka dan yang bertanggungjawab kepada mereka melalui suatu proses pemilihan yang bebas).

Menurut Mariam Budiardjo bahwa pada kenyataannya dalam sejarah perkembangan kesadaran demokratis, hak " kebebasan manusia terhadap segala

[38] John Pieris dan Wiwik Sri Widiarty, ***Op.Citd***, hlm.27. Hal yang sama terdapat dalam ***Azhary***, hlm. 59.
[39] ***Ibid***, hlm.27.

bentuk kekangan dan kekuasaan sewenang-wenang, baik di bidang agama, maupun di bidang pemikiran serta di bidang politik "sangat penting". Pada sisi yang sama Jack Lively menyebut tiga kriteria kadar demokratis suatu negara yaitu:

1. Sejauh mana semua kelompok utama terlibat dalam proses pengambilan keputusan,
2. Sejauh mana keputusan pemerintah berada di bawah kontrol masyarakat,
3. Sejauh mana warga negara biasa terlibat dalam administrasi umum. [40]

Dari lintasan pemikiran teoretik yang dikutip, John Pieris dan Wiwik Sri Widiarty berpendapat bahwa negara demokrasi adalah negara yang berdasarkan atas hukum yang menjamin hak-hak asasi manusia, kebebasan berpolitik, kebebasan menyatakan pendapat, adanya pembatasan dan pertanggungjawaban kekuasaan, adanya peradilan yang adil benar dan bebas, serta tersalurnya kehendak mayoritas dan terjaminnya keinginan minoritas. Negara demokrasi yang berdasarkan hukum pada dasarnya menolak sistem konsentrasi kekuasaan yang ada pada satu tangan atau satu kelompok penguasa, juga menolak konglomerasi kekuasaan yang pada hakekatnya mematikan hak-hak politik masyarakat dan komunitas-komunitas yang lain. Dengan kata lain, negara demokrasi yang berdasarkan hukum sebenarnya merupakan "*defeodalisasi*" dalam semua kehidupan bangsa, terutama dalam kehidupan politik, birokrasi dan pemerintahan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, proses demokrasi yang terjadi dalam seluruh aspek kehidupan bangsa dan negara

[40] *Ibid*,, hlm.28

harus diwujudkan melalui pertanggungjawaban secara terbuka (*accountability*) dari para penguasa atau pemimpin negara.[41]

Negara yang berdasarkan hukum merupakan tujuan ideal dari semua negara demokrasi. Demokrasi akan menjamin adanya perlindungan hukum dan kebebasan berpolitik, juga ada pembatasan masa jabatan dan kekuasaan. Dengan membatasi masa jabatan dan kekuasaan, orang lain juga mendapat kesempatan untuk memegang kekuasaan dan dapat berkuasa sesuai dengan konstitusi serta ketentuan-ketentuan hukum lain yang berlaku. Dengan demikian peralihan atau pergantian kekuasaan dapat berjalan secara teratur, demokratis dan adil.[42]

Dalam perspektif negara hukum, supremasi hukum atau *Rule of Law* harus ditegakkan secara konsekuen supaya hukum berfungsi mengendalikan, mengawasi dan membatasi kekuasaan. Hukum tidak boleh digunakan sebagai instrumen politik dari kekuasaan (*Rule by Law*) untuk membenarkan tindakan penguasa yang merugikan rakyat dan negara. Karena itu, negara (pemerintah) adalah komponen utama yang harus menegakkan hukum yang dibuatnya sendiri. Sehubungan dengan itu, hukum harus menjadi instrumen pengatur dan pengendali kekuasaan negara. Terkait dengan itu, kesadaran moral pejabat negara sangat menentukan derajat kepatuhan pemerintah terhadap hukum.[43]

---

[41] ***Ibid***, hlm.29
[42] ***Ibid***, hlm.29
[43] ***Ibid***, hlm.30

B. Konsep Negara Hukum Malaysia

Dalam konteks Malaysia di bawah naskah Konstitusi Malaysia 1957 (telah diubah tahun 1964, dan diubah lagi tahun 1971), setidaknya terdapat beberapa norma hukum yang merupakan kaidah-kaidah fundamental yang telah mendasari konsep negara hukum Malaysia.

Menurut Kamal Halili Hassan, Malaysia ialah negara hukum *rule of law* yang sistemnya tertakluk (tunduk) kepada Perlembagaan Persekutuan (Konstitusi) yang merupakan hukum tertinggi negara, berarti di bawah Perkara 4, tidak ada hukum yang boleh mengatasi Perlembagaan Persekutuan, dan setiap rakyat adalah sama di sisi hukum dan tunduk kepada *rule of law*. [44]

Ciri-ciri dasar Perlembagaan Persekutuan Malaysia, sebagai berikut:[45]

1. Malaysia adalah negara Federasi;
2. Malaysia sebagai negara Monarki dengan sistem Parlementer;
3. Islam sebagai agama resmi Federasi;
4. Perlembagaan Persekutuan sebagai hukum tertinggi, dan berkedaulatan hukum;
5. Badan Eksekutif;
6. Adanya kebebasan kehakiman; dan

[44] Kamal Halili Hassan, k.halili@pkrisc.cc.ukm.my, tanggal 3 Maret 2008, pukul 02.20 wib, baca juga Kamal Halili Hassan, ***Penulis dan Undang-Undang***, Dewan Bahasa dan Pustaka, Selangor DE, 1990, hlm.10

[45] ***Ibid***, hlm.11.

7. Menjamin adanya tradisi seperti hak istimewa suatu kaum, bahasa kebangsaan dan kerakyatan.

Hal yang sama seperti yang dikatakan oleh Johan S. Sabarudin:

" *The concept of supremacy of the constitution, practised at the federal level through Article 4(1) of the Federal Constitution, is a vital element of constitutionalism in written constitutions. Without a supremacy clause, the constitution lacks command especially if it provides for and is the source of authority for the vital organs and institutions of government*".
(Konsep supremasi konstitusi, dipraktikkan ditingkat federal mengikuti Pasal 4 (1) Konstitusi Federal, yang merupakan unsur vital dalam konstitusi tertulis. Tanpa klausul supremasi, konstitusi memiliki kekurangan, khususnya jika konstitusi itu melengkapi untuk dan sumber otoritas untuk badan-badan vital dan lembaga-lembaga pemerintahan)[46]

Menurut Johan S. Sabarudin Konstitusi modern Malaysia berakar dari sistem Inggris, hal ini dapat dilihat dari pengaruh Inggris yang dominan dari komposisi keanggotaan Komisi Konstitusi yang merancang Konstitusi Federal. Seperti halnya negara-negara Asia yang lain, Konstitusi Amerika juga memberi pengaruh dalam praktik konstitusi di Malaysia. Di samping itu terdapat pengaruh Islam dalam Konsitusi Malaysia. Dengan demikian, prinsip-prinsip dan tujuan-tujuan antara model konstitusi Barat dan model konstitusi Islam membuat Konstitusi Malaysia bertambah atraktif dan menjadi sumber yang dapat diterima, yang merupakan campuran

[46] Johan S. Sabarudin, " Constitutionalism-Concept and Application in the Federal and State Goverments of Malaysia", ***Jurnal of Malaysian and Comparative Law***, Vol.3, Faculty of Law, University of Malaya, Kuala Lumpur, 2006, hlm.44.

pengalaman-pengalaman asing dengan pengalaman-pengalaman lokal sehingga mempengaruhi *rule of law* dalam konsep negara hukum Malaysia. [47]

Unsur negara hukum Malaysia menurut Johan S.Sabarudin sebagai berikut:[48]

1. Jaminan kebebasan bagi setiap orang (*guaranteeing liberty of the person*).
2. Perlindungan terhadap hukum pidana yang lalu dan tuntutan yang berulang-ulang (*protection against retrospective criminal laws and repeated trials*).
3. Persamaan (*equality*).

Menurut Muhammad Tahir Azhary disamping pengaruh agama Islam, Malaysia adalah salah satu bekas jajahan Inggris, sehingga tradisi *rule of law* juga ikut mempengaruhi konsep negara hukum Malaysia. [49]

Unsur utama negara hukum Malaysia adalah sebagai berikut:

1. Bersumber pada agama Islam.
2. Prinsip musyawarah
3. Perlindungan hukum serta hak-hak kewarganegaraan lainnya (*citizenship*).
4. Prinsip keadilan dan persamaan (*equality before the law*)
5. Kebebasan dasar (*fundamental liberties*)
6. Badan kehakiman yang bebas dan tidak memihak

---

[47] ***Ibid***, hlm.34, 38, 40.
[48] ***Ibid***, hlm. 55

[49] Muhammad Tahir Azhary, ***Negara Hukum, Suatu Studi tentang Prinsip-prinsipnya Dilihat dari Segi Hukum Islam, Implementasinya pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini***, Prenada Media, Jakarta, 2004.hlm.217.

Menurut Pasal 3 ayat (1) Konstitusi Malaysia, menyatakan :

> *"Islam is the religion of the Federation, but other religions may be practised in peace and harmony in any part of the Federation".*
> (Islam adalah agama Persekutuan, tetapi agama-agama lain yang dipraktikkan dalam cara damai dan harmoni adalah bagian dari Persekutuan).

Pasal tersebut dengan tegas menyatakan bahwa Islam adalah agama negara Federasi. Ketentuan itu menunjukkan bahwa Federasi Malaysia adalah suatu negara yang mencantumkan dengan resmi Islam sebagai agama negara. Konsekuensi logis dari ketentuan itu, adanya hubungan antara Federasi Malaysia sebagai negara dengan agama Islam, sehingga Malaysia tidak dapat dinamakan negara sekuler. Konsekuensi lebih jauh, ajaran Islam dan hukum Islam dianut dan harus dilaksanakan di Federasi Malaysia.[50]

Mengenai persoalan apakah Malaysia termasuk negara sekuler atau teokrasi , Shad Saleem Faruqi, menyatakan: [51]

> " *On the issue of an Islamic or secular state, it can be stated categorically that the Malaysian legal system is neither fully secular nor fully theocratic. It is hybrid. It permits legal pluralism. It avoids the extremes of American style secularism or Saudi, Iranian and Taliban type of religious control of all aspects of life. It mirrors the rich diversity and pluralism of its population".*
> (Tentang persoalan apakah Malaysia sebagai negara Islam atau sekuler, itu dapat dinyatakan dengan kategori bahwa sistem hukum Malaysia tidak secara penuh sekuler maupun teokrasi. Itu adalah sistem campuran atau cangkokan. Ini memperkenalkan hukum pluralis. Untuk menghindari gaya sekulerisme Amerika yang ekstrem atau Saudi, Iran dan Taliban dengan gaya kontrol

[50] Muhammad Tahir Azhary, ***Ibid***, hlm.215.

[51] Shad Saleem Faruqi, " Secularism or Theocracy – A Study of The Malaysian Constitution", ***UiTM Law Review***, Vol.2, Faculty of Law, UiTM, Shah Alam Selangor, 2004, hlm.183.

keagamaan terhadap semua aspek kehidupan. Ini adalah cerminan dari keanekaragaman dan pluralisme yang kaya dari populasi nya).

Sehubungan dengan implementasi prinsip-prinsip nomokrasi Islam, maka di bawah ini akan ditelaah sejauh mana prinsip-prinsip itu telah diakomodasikan atau dicantumkan dalam Konstitusi Malaysia, yaitu prinsip-prinsip musyawarah, keadilan, persamaan, kebebasan dasar (*fundamental liberties*), perlindungan hukum serta hak-hak kewarganegaraan lainnya (*citizenship*).[52]

Tentang prinsip musyawarah dalam Konstitusi Malaysia tidak dijumpai secara tegas pengaturan mengenai prinsip ini. Tetapi dalam Pasal 38 ayat (1) Konstitusi Malaysia ada suatu lembaga konstitusional yang dinamakan "Majelis Raja-raja" (*Conferences of Rulers*) yang mempunyai wewenang antara lain memilih " Yang Dipertuan Agong" dan "*Deputy Supreme Head of The Federation*".

Dalam melaksanakan tugasnya Majelis Raja-raja tidak mengabaikan prinsip musyawarah sebagaimana diperintahkan oleh Al-Qur'an, mengingat Federasi Malaysia secara konstitusional telah dengan tegas menyatakan bahwa agama Islam adalah agama resmi negara tersebut.[53]

Di dalam praktik di Malaysia prinsip musyawarah itu diterapkan pula pada lembaga "Parlimen" sebagai Badan perundang-undangan bagi Persekutuan Malaysia. Parlimen terdiri dari Yang Dipertuan Agong dan dua Majelis Parlimen yaitu Dewan Negara dan Dewan Rakyat. Dewan Negara terdiri dari para anggota, 2 (dua) orang

---

[52] *Ibid*, hlm. 215.

[53] *Ibid*, hlm. 216., lihat Mohammad Agus Yusoff, ***Malaysian Federalism, Conflict or Consensus***, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, 2006.,hlm.20-21.

"ahli" yang dipilih oleh tiap-tiap Dewan Negeri, 2 (dua) orang "ahli" yang dipilih bagi tiap-tiap persekutuan dan 40 (empat puluh) orang "ahli". Mereka dilantik oleh yang Dipertuan Agong yang memiliki kriteria sebagai orang yang berjasa kepada rakyat atau dalam suatu profesi, misalnya perdagangan, pertanian, kebudayaan dan lain-lain.[54]

Tentang "Pentadbiran Agama Islam" di Malaysia ada sejumlah peraturan misalnya sejak tahun 1959 sampai tahun 1983. Dalam hubungan dengan pelaksanaan prinsip musyawarah sebagai suatu prinsip nomokrasi Islam, maka prinsip ini dilaksanakan dalam praktik pada Majelis Agama Islam, sebagai badan perundangan yang diberi fungsi untuk membuat peraturan yang berhubungan dengan "*pentadbiran*" pengaturan tentang pengelolaan zakat, wakaf dan *baitul maal*.[55]

Tentang prinsip-prinsip keadilan dan persamaan, Konstitusi Malaysia telah menerapkan prinsip-prinsip itu melalui pasal-pasal 7 dan 8 konstitusinya. Pasal 7 ayat (1), menyatakan:

> *"No person shall be punished for an act or omission which was not punishable by law when it was done or made, and no person shall suffer greater punishment for an offence than was prescribed by law at the time it was committed".*
> (Tidak seorangpun akan dihukum karena suatu perbuatan atau kelalaian yang tidak dapat dihukum oleh undang-undang ketika perbuatan atau kelalaian itu dilakukan).

Dalam pasal ini jelas ditekankan bahwa hukuman yang dijatuhkan kepada seseorang harus seimbang dan sama dengan kejahatan atau kesalahan ketika ia

---

[54] ***Ibid***, hlm. 216.
[55] Ahmad Mohammad Ibrahim, ***Sistem Undang-undang di Malaysia***, Kementerian Pelajaran Malaysia, Kuala Lumpur, 1985, hlm.163-164.

melakukannya. Pasal ini telah mencerminkan rasa keadilan hukum yang merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu negara hukum.[56]

Tentang prinsip perlindungan hukum dengan tegas menyatakan bahwa, Malaysia telah menerapkan prinsip-prinsip perlindungan hukum melalui Pasal 8 konstitusinya. Pasal 8 ayat (1) menyatakan:

> *"All persons are equal before the law entitled to the equal protection of the law".*
>
> (Semua orang diakui sama di depan hukum dan berhak mendapat perlindungan hukum yang sama).

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa asas *equality before the law* adalah suatu asas yang dikenal dalam tradisi *rule of law* misalnya di Inggris. Malaysia adalah salah satu bekas jajahan negara tersebut. Mungkin saja pengaruh *rule of law* terhadap pasal tersebut dapat terjadi. Namun, prinsip persamaan dikenal pula dalam nomokrasi Islam. Karena itu, pencantuman prinsip persamaan (hukum) itu secara implisit sekaligus merupakan pula implementasi salah satu prinsip dasar dalam nomokrasi Islam.[57]

Lebih lanjut dalam Pasal 8 ayat (2) menyatakan:

> *"Except as expressly authorized by this Constitution, there shall be no discrimination against citizens on the ground only of religion, race, descent or place of birth in any law relating to the acquisition, holding or disposition of property or the establishing or carrying on of any trade, business, profession, vocation or employment".*

[56] ***Ibid***, hlm. 217.
[57] ***Ibid***, hlm. 217.

(Tidak boleh ada diskriminasi terhadap warga negara dengan dasar agama, ras, keturunan atau tempat lahir dalam hukum apa saja yang berkaitan dengan pengambilalihan, atau pembagian kekayaan perusahaan, pendirian atau tindakan apa saja di bidang perdagangan, bisnis, profesi, lapangan kerja atau pekerjaan).

Pasal 8 ayat (2) tersebut menggariskan suatu ketentuan bahwa tidak boleh ada diskriminasi terhadap warga negara dengan dasar agama, ras, keturunan atau tempat lahir dalam hukum apa saja yang berkaitan dengan pengambilalihan, atau pembagian kekayaan perusahaan, pendirian atau tindakan apa saja di bidang perdagangan, bisnis, profesi, lapangan kerja atau pekerjaan. Ketentuan ini merupakan suatu ketentuan yang wajar dalam suatu negara hukum seperti halnya Federasi Malaysia.

Sejalan dengan hal di atas Charles Hector berpendapat bahwa: [58]

"Article 8 of the Federal Constitution of Malaysia provides that " All Persons are equal before the law and is entitled to equal protection of the law" and by the use of term "person" as opposed to "citizen" makes it most clear that this guarantee of rights extends also to all persons, including migrants workers, be they documented or undocumented".
(Pasal 8 dari Konstitusi Malaysia yang menyatakan bahwa "semua orang adalah sama dihadapan hukum dan diberikan hak perlindungan hukum yang sama" dan penggunaan terminologi "orang" sebagai hal yang bertentangan terhadap "warga negara" membuat hal tersebut sangat jelas bahwa garansi hak-hak ini diberikan juga untuk semua orang-orang termasuk pekerja migran, baik yang berdokumen maupun yang tidak berdokumen).

---

[58] Hector, Charles., "Migrants and Rights in Malaysia more Important than Rights is the Access to Justice", ***Insaf***, Vol.XXXV, No.1, The Journal of The Malayan Bar, The Bar Council, Kuala Lumpur, 2006, hlm. 145.
Sebagai perbandingan dengan UUD 1945 pada frasa "*setiap orang berhak...*" menurut pendapat tiga hakim konstitusi yaitu; Harjono, Laica Marzuki dan Maruarar Siahaan dalam kasus pengujian Pasal-pasal hukuman mati UU Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika dengan UUD 1945, berpendapat bahwa warga negara asing berhak mengajukan pengujian UU di Indonesia. Ini berlandaskan pada frasa "*setiap orang berhak...*" yang tercantum dalam Bab XA UUD 1945. Seharusnya tidak ada pembedaan antara hak asasi warga negara Indonesia dengan warga negara asing., ***Kompas***, 31 Oktober 2007, hlm.1 dan 15.

Sedangkan B Lobo berpendapat lain:[59]

> *"However, in view of article 155 of the Constitution which bestows"Commonwealth reciprocity", citizens of Commonwealth countries are entitled to (if legislated) similar rights or priveleges which are provided for Malaysian citizens in that Commonwealth country"*
> (Bagaimanapun, dalam pandangan Pasal 155 Konstitusi Malaysia yang memberikan asas "resiprositi Persemakmuran" warga negara dari negara-negara Persemakmuran adalah berhak (jika diatur) untuk memiliki hak yang sama dan istimewa yang diberlakukan terhadap warga negara Malaysia sebagai negara Persemakmuran)

Tentang implementasi prinsip kebebasan dasar antara lain dapat dibaca dalam pasal 10 ayat (1) a, b, dan c, Konstitusi Malaysia yang intinya adalah: bahwa setiap warga negara memiliki kebebasan berbicara dan menyatakan pendapat. Semua warga negara mempunyai hak untuk berkumpul dan berserikat. Dalam Pasal 2 diatur tentang kemungkinan pembatasan terhadap hak-hak tersebut oleh Parlemen apabila ternyata pembatasan itu dilakukan untuk keamanan negara,[60] hubungan persahabatan dengan negara-negara lain, ketertiban umum dan moralitas dijadikan sebagai salah satu dasar pembatasan kebebasan sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (1) a, b, dan c itu.[61]

Tentang hak-hak dasar lainnya dalam Pasal 11 ayat (1) Konstitusi Malaysia digariskan suatu ketentuan yang berkaitan dengan hak seseorang untuk menganut, mengamalkan dan mempropagandakan sesuatu ajaran agama. Pasal 11 ayat (1) menyatakan :

---

[59] Lobo. B.," Access to Local Industrial Adjudication Systems by Foreign Employees in Malaysia ", ***Malayan Law Journal 5,*** 2006., hlm.1.

[60] *1960 Internal Security Act,* Akta Keselamatan Dalam Negeri 1960 (Akta 82, *Pindaan* 1997), dengan akta tersebut, aparat keamanan Malaysia dapat melakukan penahanan kepada seseorang tanpa batas waktu dan tanpa melalui prosedur hukum, apabila seseorang tersebut diyakini dapat mengancam keselamatan dan keamanan negara.

[61] Muhammad Tahir Azhary, ***Op. Cit,*** hlm. 218.

"Every person has the right to profess and practice his religion and, subject to Clause (4), to propagate it".

(Setiap orang memiliki hak untuk menganut, mengamalkan agamanya dan menyebarkannya).

Dalam Pasal 11 ayat (3) a, b, dan c Konstitusi Malaysia mengakui pula adanya hak setiap kelompok agama untuk mengelola sendiri urusan-urusan agama mereka, mendirikan dan memelihara lembaga-lembaga untuk tujuan-tujuan keagamaan dan amal serta untuk memperoleh dan memiliki harta kekayaan dan menguasai serta mengelolanya, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.[62]

Tentang hak kewarganegaran, Konstitusi Malaysia secara lengkap mengaturnya dalam pasal 14 sampai pasal 28. Garis besar pasal-pasal tersebut mengatur siapa yang dapat menjadi warga negara, timbul dan hilangnya hak menjadi warga negara, bagaimana memperoleh warga negara dan syarat-syaratnya dan lain-lain.

Dalam Konstitusi Malaysia tersebut, prinsip-prinsip musyawarah, keadilan, persamaan, kebebasan dasar, prinsip perlindungan hukum dan hak-hak kewarganegaraan lainnya menempati posisi yang sangat penting, universal dan sekaligus menegaskan Malaysia berkarakteristik sebagai negara hukum, namun demikian dalam praktik kehidupan sehari-hari, masih banyak hal-hal yang perlu disesuaikan dengan prinsip negara hukum.

[62] ***Ibid***, hlm. 19.

C. Teori Konstitusi

Hampir dapat dipastikan bahwa negara-negara di dunia umumnya dalam mengatur kehidupan berbangsa dan bernegara senantiasa mengacu kepada konstitusi.

Istilah konstitusi itu sendiri pada mulanya berasal dari perkataan bahasa Latin, *constitutio* yang berkaitan dengan kata *jus* atau *ius* yang berarti hukum atau prinsip.Di zaman modern, bahasa yang biasa dijadikan sumber rujukan mengenai istilah ini adalah Inggris, Jerman, Perancis, Italia, dan Belanda. Untuk pengertian *constitution* dalam bahasa Inggris, bahasa Belanda membedakan antara *constitutie* dan *grondwet,* sedangkan bahasa Jerman membedakan antara *verfassung* dan *gerundgesetz*. Malah dibedakan pula antara *gerundrecht* dan *gerundgesetz* seperti antara *grondrecht* dan *grondwet* dalam bahasa Belanda.[63]

Dalam bahasa Perancis dibedakan antara *droit constitutionnel* dan *loi constitutionnel*. Istilah yang pertama identik dengan pengertian konstitusi, sedang yang kedua adalah undang-undang dasar dalam arti yang tertuang dalam naskah tertulis. Untuk pengertian konstitusi dalam arti undang-undang dasar, sebelum dipakainya istilah *grondwet*, di Belanda pernah dipakai istilah *staatsregeling*. Namun, atas prakarsa Gijsbert Karel van Hogendorp pada tahun 1813, istilah *grondwet* dipakai untuk menggantikan istilah *staatsregeling*.[64]

---

[63]Jimly Asshiddiqie, ***Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara***, Konstitusi Press, Jilid 1, Jakarta, 2006, hlm.117.

[64] ***Ibid,*** hlm.120.

Dalam kamus Oxford Dictionary of Law, perkataan *constitution* diartikan sebagai: [65]

> "*The rules and pracrices that determine the composition and functions of the organs of the central and local government in a state and regulate the relationship between individual and the state*".
> (Dinamakan konstitusi itu tidak saja aturan yang tertulis, tetapi juga apa yang dipraktikkan dalam kegiatan penyelenggara negara, dan yang diatur itu tidak saja berkenaan dengan organ negara beserta komposisi dan fungsinya, baik di tingkat pusat maupun di tingkat pemerintahan daerah, tetapi juga mekanisme hubungan antara negara atau organ negara itu dengan warga negara).

Menurut James Bryce sebagaimana dikutip CF.Strong, menyatakan konstitusi adalah: [66]

> "*A Frame of political society, organized through and by law, that is to say one in which law has established permanen institutions with recognized functions and definite rights*".

Dari definisi di atas pengertian konstitusi dapat dirumuskan sebagai suatu kerangka negara yang terorganisir dengan dan melalui hukum dalam hal mana hukum menerapkan:[67]

1. Pengaturan mengenai pendirian lembaga-lembaga yang permanen.
2. Fungsi dari alat-alat kelengkapan.
3. Hak-hak tertentu yang telah ditetapkan.

Mengenai hal-hal yang diatur di dalam konstitusi ini, CF.Strong mengatakan bahwa:[68]

---

[65] Oxford Dictionary of Law, Fifth Edition, Oxford University Press, London, 2003, hlm. 108.
[66] Strong, CF., ***Modern Political Constitution***, Sidgwik dan Jackson Limited, London, 1966, hlm.11.
[67] Dahlan Thaib, ***Kedaulatan Rakyat, Negara Hukum dan Konstitusi***, Liberty, Yogyakarta, Cet. Kedua, 2000, hlm. 16.

"*Contitution may be said to be a collection of principles according to which the powers of the government, the rights of the governed, and the relations between the two are adjusted*".
(Konstitusi dapat dikatakan sebagai suatu himpunan prinsip-prinsip, yang mengatur kekuasaan pemerintah dan hak-hak yang diperintah serta hubungan antara keduanya).

Dengan demikian, menurut CF. Strong konstitusi sebagai asas-asas mengatur tiga hal :[69]

1. Kekuasaan pemerintahan (dalam arti luas).
2. Hak-hak yang diperintah.
3. Hubungan antara yang diperintah dan yang memerintah.

Dari konsep konstitusi menurut CF. Strong tersebut dapat disimpulkan bahwa posisi atau kedudukan konstitusi adalah dimaksudkan untuk membatasi wewenang pemerintah dan penguasa, mengatur jalannya pemerintahan dan menjamin hak-hak rakyat.

Konstitusi sebagai norma dasar (*fundamentalnorm*) dalam suatu negara ditentukan oleh ideologi yang melandasi negara tersebut. Sehubungan dengan hal itu konstitusi di jaman modern termasuk Konstitusi Malaysia 1957 dan perubahannya tidak hanya memuat aturan-aturan hukum, tetapi juga merumuskan perinsip-prinsip hukum, haluan negara, dan patokan kebijaksanaan yang semuanya mengikat penyelenggara negara, seluruh warga negara Malaysia dan pekerja asing yang ada di Malaysia.

---

[68] Strong, CF., ***Op.Cit***, hlm.65.
[69] Strong, CF., ***Ibid***, hlm.65.

Norma adalah sarana yang dipakai oleh masyarakatnya untuk menertibkan, menuntut dan mengarahkan tingkah laku anggota masyarakat dalam hubungannya satu sama lain. Untuk bisa menjalankan fungsinya yang demikian itu, barang tentu ia harus mempunyai kekuatan yang bersifat memaksa. Paksaan ini tertuju kepada para anggota masyarakat dengan tujuan untuk mematuhinya.[70]

Apakah yang menjadikan sesuatu norma hukum dan apa yang membedakannya dengan metode-metode kawalan sosial yang lain?, apa yang menyebabkan norma hukum adalah elemen yang mengikat masyarakat. Kalau diingat, norma-norma lain juga membatasi perbuatan manusia sama seperti norma hukum, tetapi yang membedakan antara kedua norma tersebut adalah norma hukum mengenal ciri-ciri penting dan untuk menjadi norma hukum perlu melalui proses-proses tertentu, misalnya harus disahkan Parlemen atau badan tertentu. Meskipun demikian ada juga norma hukum yang datangnya dari seorang manusia saja yaitu seorang diktator.[71]

Antara norma hukum negara dan norma-norma lainnya (norma moral, norma adat, norma agama) terdapat persamaan dan perbedaan-perbedaannya. Persamaan antara norma hukum dan norma-norma lainnya adalah bahwa norma-norma itu merupakan pedoman bagaimana kita harus bertindak/bertingkah laku, dan selain itu norma-norma itu berlaku, berdasar, dan bersumber pada suatu norma yang lebih tinggi, dan norma yang lebih tinggi berlakunya sampai pada suatu norma dasar yang

[70] Satjipto Rahardjo, ***Ilmu Hukum***, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996, hlm.27.
[71] Noor Aziah Mohd. Awal, ***Pengenalan Kepada Sistem Perundangan di Malaysia***, Internastional Law Book Services, Selangor Darul Ehsan, 2004, hlm. 5-6.

disebut *Grundnorm*, jadi, norma-norma hukum dan norma-norma lainnya itu berjenjang-jenjang dan berlapis-lapis, serta membentuk suatu hierarki.[72]

Dalam kaitannya dengan hierarki norma hukum, Hans Kelsen mengemukakan teorinya mengenai jenjang norma hukum (*stufentheorie*), di mana ia berpendapat bahwa norma-norma hukum itu berjenjang-jenjang dan berlapis-lapis dalam suatu hierarki tata susunan, di mana suatu norma yang lebih rendah berlaku, bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi, norma yang lebih tinggi lagi, demikian seterusnya sampai pada suatu norma yang tidak dapat ditelusuri lebih lanjut dan bersifat hipotetis dan fiktif, yaitu Norma Dasar (*Grundnorm*).[73]

Dengan adanya norma yang berjenjang ini maka telah melahirkan suatu struktur norma. Struktur norma yang dikenal ada dua, yakni struktur norma hukum publik dan struktur norma hukum privat. Dalam pembentukannya norma-norma hukum publik itu dibentuk oleh lembaga-lembaga negara (penguasa negara, wakil-wakil rakyat) atau disebut juga suprastruktur sehingga dalam hal ini terlihat jelas bahwa norma-norma hukum yang diciptakan oleh lembaga-lembaga negara ini mempunyai kedudukan yang lebih tinggi daripada norma-norma hukum yang dibentuk oleh masyarakat atau disebut juga infrastruktur.[74] Misalnya di Malaysia, undang-undang harus diluluskan oleh Dewan Rakyat, Dewan Negara dan disetujui oleh Yang di-Pertuan Agong.

---

[72] Maria Farida Indrati Soeprapto, ***Ilmu Perundang-undangan Dasar-dasar danPembentukannya***, Cet. Ke-11, Kanisius, Yogyakarta, 2006, hlm.10.

[73] Kelsen, Hans., ***Teori Hukum Murni: Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif***, Alih Bahasa oleh Raisul Muttaqien, Nusamedia dan Nuansa, Bandung, 2007, hlm. 244-245. Untuk hal yang sama dapat juga dibaca dalam Mark Tebbit, ***Philosophy of Law***, Routledge, London, 2000, hlm.40-41.

[74] ***Ibid***, hlm.26.

Norma-norma hukum publik itu dibentuk oleh lembaga-lembaga negara, sebenarnya pembentukannya harus dilakukan secara lebih berhati-hati, sebab norma-norma hukum publik ini harus dapat memenuhi kehendak serta keinginan masyarakat.[75]

HLA Hart membangkitkan persoalan apakah yang mengesahkan undang-undang ?, Hart mengenal adanya satu sistem peraturan dalam undang-undang untuk mengawal rakyat yang dinamakan peraturan utama (***primary rule***) dan peraturan kecil (*secondary rule*). Hart mengatakan adanya satu lagi peraturan penting yang mengawal cara peraturan kecil tadi dibuat dan diberlakukan dan bagaimana dalam menyelesaikan konflik antara peraturan. Hart menerangkan adanya peraturan pengenalan (*rule of recognition*) di mana dalam setiap sistem perundangan harus ada peraturan yang lain yang perlu dipatuhi untuk mendapat status undang-undang, misalnya harus disahkan Parlemen. Hart membuktikan bahwa peraturan pengenalan ini mendapat pengesahan melalui penerimaan umum oleh pegawai dan yang memberlakukan undang-undang.[76]

Ronald Dworkin seorang penulis dari Amerika percaya bahwa terdapat "*values*" atau nilai-nilai dasar yang menjadi landasan kepada aplikasi undang-undang. Undang-undang sebenarnya berasas prinsip moral dan ini dapat dilihat dalam keadaan di mana hakim apabila suatu kasus yang tidak ada jawaban dalam penyelesaiannya

---

[75] ***Ibid***, hlm.27.

[76] Lord Lloyd of Hampstead dan MDA-Freeman, ***Lloyd's Introduction to Jurisprudence***, Fifth Edition, Steven & Sons, London, 1985, hlm.269-270, dan baca juga dalam Noor Aziah Mohd Awal, ***Pengenalan Kepada Sistem Perundangan Malaysia***, hlm. 7

jelas berkonflik dengan undang-undang, maka hakim perlu meninggalkan peraturan tersebut, misalnya hakim dapat menolak seseorang untuk mendapatkan warisan karena diperoleh dengan cara kejahatan, prinsip dasar dari keputusan tersebut adalah seseorang tidak dapat mendapat faedah dari kejahatannya sendiri, maka Mahkamah terikat untuk mengaplikasikan prinsip ini walaupun bertentangan dengan peraturan undang-undang yang ada.[77]

Dworkin membuktikan bahwa ada nilai-nilai dasar yang mengikat mahkamah apabila mengaplikasikan undang-undang. Hakim harus mengaplikasikan prinsip-prinsip semula jadi (hukum alam) dalam masyarakat yang menjadikan undang-undang mempunyai elemen moral yang memenuhi peraturan yang dibuat oleh pembuat undang-undang.[78]

Penganut aliran kebenaran perundangan (*legal realism*) seperti Frank Jerome, Oliver Wendell Holmes dan Karl Llewellyn mendapat ide dari orang yang mengamalkan undang-undang seperti peguam (jaksa) dan hakim. Mereka mempunyai sikap praktikal terhadap undang-undang.[79] Mereka tidak berminat sama antara adanya undang-undang mempunyai elemen moral atau tidak tetapi melihat kepada manfaat sebenarnya sistem hukum kepada kehidupan. Mereka menolak kepada ide bahwa undang-undang terdiri dari sistem peraturan yang terbentuk dalam suatu keadaan.

---

[77] Dworkin, Ronald ., Law's Empire- Discussion of the Right Answer Thesis, p.4, http://www.en.wikipedia.org/Ronald Dworkin, tanggal 12 Maret 2008, pukul 17.30 wib, dan baca juga untuk hal yang sama dalam Noor Aziah Mohd Awal, ***Pengenalan Kepada Sistem Perundangan Malaysia***, hlm. 9.

[78] ***Ibid***, p.4.

[79] Tebbit, Mark., ***Philosophy of Law***, Routledge, London, 2000, hlm.22.

Apa yang penting adalah bagaimana mahkamah memutuskan sesuatu kasus. Mereka yang terkumpul dalam kategori ini tidak melihat teori undang-undang kepada pembelajaran undang-undang. Ini karena peraturan adalah indikator yang tidak boleh dipercayai dalam menentukan bagaimana kasus hendak diputuskan. Pemikiran ini melihat undang-undang dari sudut sosiologi di mana untuk menentukan undang-undang, semua fakta perlu dikaji terlebih dahulu. Jadi untuk memutuskan sesuatu kasus ada banyak hal yang perlu diambil. Sebaik apapun keputusan dibuat, itulah undang-undang, meskipun apa yang tertulis dalam undang-undang yang terdapat dalam statuta atau buku-buku undang-undang.

Mempelajari undang-undang adalah untuk memastikan kita dapat menerka apa yang hendak diputuskan oleh mahkamah. Satu kritikan terhadap penganut ini adalah mereka menjadikan undang-undang tidak tetap. Penganut aliran realisme ini mencoba mengidentifikasi faktor sosial yang mungkin dapat mempengaruhi hakim dalam usaha menerka keputusan hakim itu. Apa yang mereka lupa adalah hakim tidak bertindak dalam kekosongan (vakum) tetapi bertindak berasaskan pengetahuan undang-undang yang telah lama terkumpul. Mahkamah juga tidak dibenarkan menolak hukum yang telah ada dalam statuta atau kasus-kasus terdahulu.[80]

Realisme memerlukan elemen kemanusiaan dalam undang-undang dan mencoba mengeluarkan undang-undang dari konteknya. Realisme juga memberi

[80] Noor Aziah Mohd. Awal, *Op.Cit*, hlm. 10.

kelonggaran kepada hakim bahwa dalam membuat keputusan mereka dapat menggunakan budi bicara (pertimbangan) mereka. [81]

Jeremy Bentham juga menekankan metode komparatif untuk moral dan legislasi, sehingga "ini menjadi semacam wisata mental. Dengan latihan kita dapat membebaskan diri dari prasangka lokal dan prasangka nasional dengan mengkaji bagaimana komunitas-komunitas lain menanganinya".[82] Disamping itu Bentham mengatakan kebaikan publik hendaknya menjadi tujuan legislator, manfaat umum menjadi landasan penalarannya. Mengetahui kebaikan sejati masyarakat adalah hal yang membentuk ilmu legislasi, ilmu tersebut tercapai dengan menemukan cara untuk merealisasikan kebaikan tersebut (prinsip manfaat).[83]

Di Malaysia sumber-sumber pembentukan peraturan perundang-undangan berasal dari:[84]

1. Sumber-sumber sejarah perkembangan undang-undang

Darimana undang-undang itu berasal, darimana suatu peraturan atau undang-undang menjadi sebagian dari sistem perundangan yang menunjukkan faktor-faktor yang telah mempengaruhi kemajuan hukum tetapi tidak diakui sebagai hukum, seperti; amalan dan faham agama, adat resam setempat dan pendapat-pendapat ahli falsafah hukum.

---

[81] ***Ibid***, hlm. 10.

[82] Bentham, Jeremy., ***The Theory of Legislation***, N.M, Tripathi Private Limited, Bombay, 1979, Terjemahan oleh Nurhadi, Nusamedia dan Nuansa, Bandung, 2006, hlm. 4.

[83] ***Ibid***, hlm.25.

[84] Aun, Wu Min., ***Pengenalan Kepada Sistem Perundangan Malaysia***, Heinemann Educational Books (Asia) Ltd, Kuala Lumpur, 1981, hlm. 23.

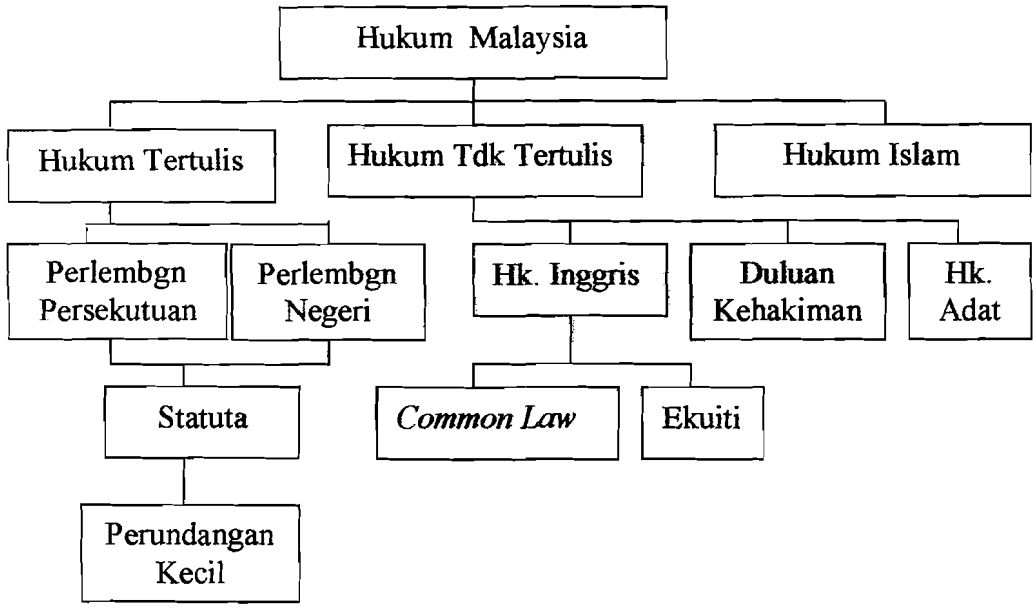
2. Sumber sah undang-undang

Darimana undang-undang itu mendapat kuasa dan kesahihannya, seperti dari Parlemen atau mahkamah. Dengan perkataan lain adalah hukum yang ditemukan ditempat-tempat seperti; di dalam statuta, laporan hukum, buku-buku teks dan keputusan-keputusan mahkamah.

3. Sumber yang berarti sumber tertulis dimana sumber tersebut dijumpai. Misalnya sumber yang paling benar (*sahih*) hingga kepada yang lemah (*daif*).[85]

Sumber-sumber tersebut menjadi asas-asas dalam sistem hukum di Malaysia, di Malaysia sumber hukum dapat dibagi kepada tiga bagian (lihat gambar berikut).

Gambar 2.1: Sumber Pembentukan Hukum dalam Sistem Hukum Malaysia



Sumber: Noor Aziah Mohd. Awal, ***Pengenalan Kepada Sistem Perundangan di Malaysia,*** Internastional Law Book Services, Selangor Darul Ehsan, 2004, hlm. 39.

[85] Noor Aziah Mohd. Awal, ***Op.Cit,*** hlm. 39.

Sumber hukum paling utama adalah hukum tertulis yang mengandung masalah-masalah:[86]

1. Perlembagaan Persekutuan (*Federal Constitution*) yang merupakan hukum tertinggi beserta perlembagan-perlembagaan (*State Constitutions*) ketiga belas negeri yang menjadi persekutuan.
2. Perundangan (*Statutes*) yang dibuat oleh Parlemen dan Dewan-dewan Negeri mengikut kuasa yang diberikan kepada mereka oleh perlembagaan-perlembagaan masing-masing, seperti Akta, Enakmen dan Ordinan.
3. Perundangan Kecil (*Subsidiary Legislation*) atau yang dikuasakan diperbuat oleh seseorang atau badan-badan dibawah kuasa yang diberikan kepada mereka oleh Akta Parlimen atau Enakmen Dewan-dewan Negeri, misalnya kuasa diberikan kepada Menteri untuk membuat peraturan-peraturan untuk melaksanakan tujuan-tujuan suatu Akta sebagaimana diperlukan.[87]

Sedangkan hukum tidak tertulis mengandung hal-hal yang berikut:

1. Prinsip-prinsip hukum Inggris yang dapat digunakan bagi keadaan setempat.
2. Keputusan-keputusan hakim di Mahkamah-mahkamah Tertinggi, yaitu; Mahkamah Tinggi, Mahkamah Rayuan, dan Mahkamah Persekutuan.

---

[86] *Op.Cit*, hlm.24.

[87] Rau and Kumar, ***General Principles of The Malaysian Legal System***, International Law Book Services, Selangor Darul Ehsan, 2006, hlm.41-44.

3. Adat resam penduduk setempat yang telah diterima sebagai hukum oleh mahkamah.

Hukum Islam dan adat adalah juga sumber penting hukum tidak tertulis di Malaysia. Sebelum kedatangan Islam ke Tanah Melayu, hukum adat adalah sebagian daripada kehidupan masyarakat Melayu, kemudian sejak kedatangan Islam hukum adat di ganti dengan hukum Islam tetapi hanya mengikat orang-orang Islam saja dan dilaksanakan oleh sistem mahkamah yang berlainan.[88]

Di Malaysia terdapat tiga unsur utama yang menjadi sumber dalam asas-asas pembentukan undang-undangnya, yaitu undang-undang tertulis, undang-undang tidak tertulis dan undang-undang Islam, disamping itu Malaysia juga mengenal hirarki dalam sistem perundangannya, meskipun prinsip-prinsip hukum Inggris (*common law* dan *ekuity*) ikut mempengaruhi dan diakui sebagai bagian dalam sistem hukumnya, tetapi Malaysia tidak secara spesifik melaksanakan prinsip-prinsip hukum Inggris tersebut saja.

D. Teori tentang Hak

1. Sejarah Evolusi Teori Hak

Evolusi hak dalam teori liberal pada Masa Peralihan dimulai dengan Teori Hak Hobbes, Hobbes terkenal dengan pandangannya bahwa setiap orang dalam kondisi alamiah (*state of nature*, yakni sebelum ada masyarakat atau negara) memiliki hak

[88] Noor Aziah, *Op.Cit*, hlm.75.

untuk hidup, bahwa hak ini selalu terancam oleh kekacauan yang selalu terjadi dalam kondisi alamiah itu, dan karenanya orang bersepakat untuk tunduk pada penguasa absolut. Apa persisnya hakikat dan dasar bagi hak dan kewajiban yang timbul setelah kesepakatan ini telah lama diperdebatkan dengan sengit, tetapi yang jelas, meski masih tersisa hak untuk hidup (tidak jelas apa status moral hak ini), hak politik individu merupakan hak yang diberikan penguasa menurut pertimbangannya sendiri. Dengan demikian, suatu teori kontrak yang bersifat individualis menghasilkan teori hukum berdasarkan kekuasaan (*command theory of law*). Namun, konsep hak dalam teori Hobbes mengandung banyak hal yang menarik jika digali lebih dalam.[89]

Pada Masa Klasik, dimulai dengan Teori Hak Locke, lebih dari Hobbes, dianggap sebagai pendiri pandangan liberal modern mengenai hak individu manusia. Ia memberi pandangan tentang hak alamiah di mana setiap orang, karena hukum alam, berhak atas kehidupan, kebebasan, dan harta milik agar dapat bertahan hidup dan berkembang biak. Jadi semua pemilik tanah berhak mendapat perlindungan bagi hak milik mereka masing-masing karena mereka sepakat mematuhi hukum. Seperti Hobbes, Locke juga percaya kondisi alamiah memang ada dalam sejarah dan masih terdapat di berbagai sudut dunia, dan masyarakat sipil dapat, dan pernah, karena hal-hal tertentu, kembali pada kondisi tersebut, tetapi sifat dan dampak politiknya bagi Locke sangat berbeda. Kontrak bagi Locke tidak menimbulkan teori hukum

[89] Shapiro, Ian.. ***Evolusi Hak dalam Teori Liberal***, Cambride University Press, New York, 1986, Terjemahan oleh Masri Maris, diterbitkan dalam Bhs. Indonesia oleh Kedutaan Besar Amerika Serikat bekerja sama dengan Freedom Institute dan Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2006, hlm.24.

kekuasaan seperti pada Hobbes, melainkan teori hukum perwakilan, dan warga masyarakat tetap memiliki hak untuk melawan negara. Bila menurut Hobbes pemerintah tidak memiliki kewajiban pada rakyat karena tidak pernah membuat kontrak dengan mereka, muncul lebih sebagai hasil sampingan kesepakatan di antara rakyat, maka bagi Locke pemerintah terikat oleh kontrak dengan rakyatnya. Jika pemerintah melanggar kepercayaan yang diberikan rakyat, maka hak alamiah rakyat untuk mencetuskan revolusi, meski bagaimana proses ini terjadi sama sekali tidak jelas dan menjadi perdebatan yang hangat hingga kini.

Uraian di atas adalah gambaran umum tentang pandangan Locke. Seperti akan kita lihat, istilah-istilah penting, seperti "hak milik pribadi," "pemilik," " kesepakatan," dan "perlawanan," punya arti sangat berbeda pada zaman Locke ketimbang zaman kita sekarang. [90]

Pada zaman Neo-Klasik dengan Teori Hak Nozick, tujuan utama *Anarchy State and Utopia* adalah menggambarkan suatu bentuk pemerintahan yang bisa merebut persetujuan dari setiap individu dalam masyarakat tanpa paksaan. Untuk itu, Nozick menghidupkan kembali konsep keadaan alamiah Locke, serta menolak tradisi utilitarian dan tradisi positivis-legal yang mendominasi sebagian besar filsafat moral dan politik Inggris-Amerika pada abad ke-19 dan ke-20. Inti argumen Nozick adalah bahwa individu dalam keadaan alamiah Locke akan membentuk apa yang disebutnya

[90] ***Ibid***, hlm. 85-86.
Untuk hal yang sama dapat di baca "Contemporary Rights Theory" oleh Annabel Patterson, "Very Good memories: Self-Defense and the Imagination of Legal Rights in Early Modern England" dalam Sarat, Austin and R. Kearns. Thomas., (Editors), ***Legal Rights (Historical and Philosophical Perspectives)***, The University of Michigan Press, Michigan-USA, 2000, hlm.21-23.

"negara minimal," yakni"negara anjing penjaga dalam teori liberal klasik, yang perannya sebatas melindungi semua warga dari kekerasan, pencurian, dan penipuan, dan menegakkan kontrak". Hal ini dapat diwujudkan tanpa melanggar hak siapapun, negara minimal adalah jenis negara yang paling mudah mendapat persetujuan bulat dari semua warga. Locke menggunakan asumsi bernas bahwa pemerintah sah keberadaannya sampai ada suara mayoritas yang menilai bahwa negara telah melanggar kepercayaan yang dititipkan warga kepadanya. Namun, Nozick bertolak dari asumsi pokok bahwa setiap individu memiliki suatu wilayah pribadi ekslusif yang tabu dilanggar dengan alasan apapun tanpa izinnya. Karena itu, semua lembaga politik, yang pada dasarnya dipahami sebagai koersif, harus mendapat persetujuan bulat dari semua warga, atau-bagi Nozick ini secara analitis sama-lembaga politik tersebut harus dibentuk murni melalui transaksi sukarela. Dari sudut pandang ini, sebuah filsafat politik harus berpijak di atas teori persetujuan bulat.[91]

Titik pusat teoritis argumen Nozick adalah konsep keadaan alamiah Locke yang telah diperbarui. Nozick berpendapat bahwa keadaan alamiah yang pada dasarnya tidak nyaman, karena biaya yang harus dipikul setiap individu untuk menegakkan haknya, akan menyebabkan mereka membentuk "perhimpunan perlindungan bersama" yang berperan seperti perusahaan asuransi yang melindungi dan menegakkan hak-hak kliennya.

Pada Masa Keynesian dengan Teori Hak Rawls, Rawls sering menggunakan istilah "hak"(*right*) dan "adil" (*just*) secara bergantian, tetapi pada dasarnya ia

[91] *Op.Cit*, hlm.163-164.

berpandangan bahwa hak harus menjadi bagian dari teori keadilan . Karena itu, soal keadilanlah yang pertama-tama harus disepakati terlebih dahulu oleh individu-individu dalam keadaan-awal tersebut. Menurut Rawls, individu-individu itu pertama-tama harus menyepakati konsep keadilan umum yang menghilangkan semua kesenjangan yang tidak menguntungkan semua orang. Lebih khusus, mereka harus menyepakati "semua nilai sosial-kebebasan dan kesempatan, penghasilan dan harta, dan dasar-dasar harga diri-harus terbagi secara merata, kecuali jika kesenjangan dalam distribusi salah satu nilai-nilai sosial ini, atau semua, bermanfaat bagi semua orang".[92]

Sebagai sebuah "kasus khusus" dari pandangan umum tentang keadilan, Rawls merumuskan kedua prinsip itu, yang dalam bentuk akhir berbunyi sebagai berikut: *Prinsip Pertama*, setiap orang memiliki hak yang sama untuk menikmati seluas-luasnya sistem menyeluruh dari kebebasan dasar yang sama, yang sesuai dengan sistem kebebasan bagi semua. *Prinsip Kedua*, kesenjangan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga menghasilkan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kelompok termiskin dan melekat pada jabatan dan posisi pemerintahan yang terbuka bagi semua orang berdasarkan prinsip kesempatan yang sama dan adil.

---

[92] *Ibid*, hlm.220-221.
Tentang hal ini dapat dibaca dalam MacCormick, Neil., ***Legal Rights and Democracy (Essays in Ilegal and Political Philosophy)***, Clarendon Press, Oxford, 1982, hlm.15-17.

2. Hak Hukum dan Hak Moral

Definisi umum tentang hak hukum tidak memuaskan tuntutan-tuntutan metodologi dari teori hukum murni atau ilmu hukum analitik. Sekurang-kurangnya disyaratkan secara sadar bahwa hukum dan hak adalah dua fenomena yang berbeda yang tidak untuk dimasukkan dalam istilah umum yang sama. Bahasa Inggris mengakui dualisme ini dengan fakta bahwa bahasa Inggris mempunyai dua istilah yang sangat berbeda: "hukum" (*law*) dan "hak" (*right*) sementara bahasa Jerman dan Perancis hanya mempunyai satu istilah yang bersesuaian "*recht*" dan "*droit*", dan hukum dibedakan dari hak dengan menggunakan prase "Hak objektif" dan "Hak subjektif" (*objectives Recht* dan *subjectives Recht*, dan "*droit objectif*" dan "*droit subjectif*").[93]

Walau demikian berlaku juga pandangan dualistik di dalam teori hukum Jerman dan Perancis. Hukum (*objectives recht* atau *droit objectif*) dan hak (*subjectives recht* atau *droit subjectif*) dipandang sebagai dua hal yang sangat berbeda. Hak objektif atau hukum itu sendiri dipandang sebagai peraturan atau norma, sementara hak subjektif atau hak itu sendiri didefinisikan sebagai "kepentingan" atau "kehendak" Memang benar bahwa hak hukum tidak ditafsirkan sebagai suatu kepentingan atau kehendak yang tidak dikualifikasikan (tidak bersyarat) tetapi sebagai suatu kepentingan yang dilindungi oleh tata hukum, atau suatu

---

[93] Kelsen, Hans., ***Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik***, Alih Bahasa oleh Somardi, BEE Media Indonesia, Jakarta, 2007, hlm.98.

kehendak yang diakui dan dibuat efektif oleh peraturan hukum. Menurut cara pandang ini, hak dan hukum dibawa ke dalam suatu hubungan tertentu satu sama lain.

Namun dualisme tersebut tetap dipertahankan, karena hak hukum dipandang secara logis dan dari sudut waktu mendahului hukum. Pada mulanya yang ada hanyalah hak, terutama prototipe dari semua hak, hak kebendaan (diperoleh melalui pekerjaan) dan hanya pada suatu tahapan kemudian hukum sebagai tata dari negara diadakan dengan maksud memberikan sanksi dan melindungi hak-hak, yang terlepas dari tata ini, telah hidup dalam masyarakat.[94]

Menurut H.J. Mc. Closkey secara umum hak dapat diartikan sebagai klaim atau kepemilikan individu atau sesuatu.[95] Seseorang dikatakan memiliki hak jika dia memiliki klaim untuk melakukan tindakan dalam suatu cara tertentu atau jika orang lain berkewajiban melakukan tindakan dalan suatu cara tertentu kepadanya. Hak bisa berasal dari sebuah sistem hukum yang memungkinkan atau mengizinkan seseorang untuk bertindak dalam suatu cara tertentu atau yang mewajibkan orang lain bertindak dalam suatu cara tertentu terhadapnya, inilah yang disebut hak hukum. Undang-undang Amerika Serikat, misalnya, menjamin hak atas kebebasan berbicara semua warganya, dan peraturan perdagangan menyebutkan, bahwa masing-masing pihak yang terlibat dalam sebuah perjanjian yang sah memiliki hak atas sesuatu seperti yang

[94] *Ibid*, hlm.99.
[95] John Pieris dan Wiwik Sri Widiarty, ***Negara Hukum dan Perlindungan Konsumen***, Penerbit Pelangi Cendekia Jakarta dengan Program Magister Ilmu Hukum UKI, Jakarta, 2007, hlm. 48.

disebutkan dalam perjanjian. Hak hukum tentu saja terbatas hanya pada yuridiksi khusus di mana sistem hukum yang memberikannya dilaksanakan.[96]

Menurut pandangan Hans Kelsen jika hak itu adalah hak hukum, maka hak tersebut mesti merupakan hak atas perbuatan seseorang lainnya, atas perbuatan yang menurut hukum merupakan kewajiban dari seseorang lainnya. Hak hukum mensyaratkan kewajiban hukum dari seseorang lainnya. Hak hukum itu sendiri dibedakan antara *jus in rem*, yakni hak atas suatu barang, dengan *jus in personan*, yakni hak untuk menuntut seseorang agar berbuat menurut suatu cara tertentu, yaitu hak atas perbuatan seseorang lainnya, misalnya seorang kreditur mempunyai hak untuk menuntut seorang debitur agar membayar sejumlah uang atau seorang pemberi kerja mempunyai hak untuk menuntut pekerja agar bekerja sesuai dengan yang diperjanjikan. Tetapi hak atas suatu barang tampak hanya sebagai kasus spesifik menyangkut perbuatan seorang itu sendiri.[97]

Hak juga bisa berasal dari sistem standar moral yang tidak bergantung pada sistem hukum tertentu. Hak untuk bekerja, misalnya, tidak dijamin dalam Konstitusi Amerika, namun banyak yang menyatakan bahwa ini adalah hak yang dimiliki oleh semua manusia.[98] Hak-hak semacam ini, yang disebut hak moral atau hak asasi manusia, didasarkan pada aturan dan prinsip-prinsip moral yang menegaskan, bahwa semua manusia diizinkan atau diberi kewenangan untuk melakukan sesuatu atau berhak memiliki sesuatu. Hak-hak moral, berbeda dari hak hukum, biasanya dianggap

[96] *Ibid*, hlm.48.
[97] *Op.Cit*, hlm.94.
[98] Dalam Konstitusi Malaysia hak untuk bekerja telah dijamin menurut Pasal 8 ayat 2 .

sebagai sesuatu yang universal sejauh merupakan hak yang dimiliki semua orang di dunia dalam tingkatan yang sama, karena mereka adalah manusia.[99]

Tidak seperti hak hukum, hak moral tidak terbatas pada yuridiksi tertentu. Jika manusia memiliki hak moral untuk tidak disiksa, misalnya, maka hak ini juga dimiliki oleh semua orang di dunia, apa pun sistem hukum di negara tempat mereka berada. Hak juga merupakan sebuah saran atau cara yang penting dan bertujuan agar memungkinkan individu untuk memilih dengan bebas apa pun kepentingan atau aktivitas mereka dan melindungi pilihan-pilihan mereka.[100]

Dalam wacana umum penggunaan istilah hak untuk menggambarkan berbagai situasi di mana individu dimungkinkan menetapkan pilihan dalam berbagai cara yang sangat beragam. *Pertama*, penggunaan istilah hak kadang untuk menunjukkan tidak adanya larangan dalam melakukan sesuatu. Contohnya seseorang punya hak untuk melakukan apa pun yang tidak dilarang oleh hukum atau moralitas. Dalam artian hak yang seperti ini, aspek-aspek "pemungkinan" dan perlindungan relatif minim. Seorang tentara atau polisi, misalnya, memiliki hak hukum untuk memerintah bawahannya yang memungkinkannya untuk menjamin keselamatan orang lain, sementara seorang pemilik properti memiliki hak hukum yang memungkinkannya melakukan apa saja yang dikehendakinya terhadap properti itu. Kedua, istilah hak kadang digunakan untuk menunjukkan adanya larangan atau kewajiban pada orang lain yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Contohnya,

[99] John Pieris dan Wiwik Sri Widiarty, ***Op.Cit***, hlm. 49.
[100] ***Ibid***, hlm, 49.

Undang-undang Amerika dikatakan memberi hak atas kebebasan berbicara pada warga negara karena undang-undang tersebut memuat larangan terhadap pemerintah untuk tidak membatasi kebebasan berbicara, dan hukum federal dikatakan memberikan hak pendidikan pada warganya karena di dalamnya memuat kewajiban bagi setiap negara bagian untuk memberikan pendidikan gratis bagi seluruh warganya.[101]

Hak-hak moral paling penting adalah hak yang menetapkan larangan atau kewajiban pada orang lain yang memungkinkan seseorang untuk memilih dengan bebas apa pun kepentingan atau aktivitas lain yang akan dilakukannya. Hak-hak moral ini (maksudnya jenis-jenis hak yang tercakup dalam istilah hak moral) mengidentifikasi aktivitas atau kepentingan yang boleh dilaksanakan oleh seseorang, atau bebas dilaksanakan, atau harus dibantu dalam pelaksanaanya oleh orang lain, dan hak ini melindungi usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tersebut dalam batas-batas yang telah ditetapkan oleh hak-hak tertentu. Hak-hak moral semacam ini memiliki tiga karakteristik penting yang memberikan fungsi "pemungkinan" dan "perlindungan".[102]

Dalam ulasan Manuel G. Velasquez, *Pertama*, hak moral sangat erat kaitannya dengan kewajiban. Ini karena hak moral seseorang biasanya dapat didefinisikan setidaknya secara parsial dalam kaitannya dengan kewajiban moral yang dimiliki orang lain pada orang tersebut. Memiliki hak moral berarti orang lain memiliki

[101] ***Ibid***, hlm.50.
[102] ***Ibid***, hlm.50.

kewajiban-kewajiban tertentu terhadap pemilik hak tersebut.Hak moral yang saya miliki untuk beribadah sesuai dengan keyakinan saya, misalnya, dapat didefinisikan dalam kaitannya dengan kewajiban moral orang lain untuk tidak ikut campur atau mengganggu bentuk ibadah yang saya lakukan. Hak moral untuk memperoleh kehidupan yang layak dapat didefinisikan dalam kaitannya dengan kewajiban pemerintah (atau lembaga masyarakat) untuk menjamin agar semua warganya memperoleh kehidupan yang layak. Dengan demikian, kewajiban secara umum merupakan sisi lain dari hak moral, jika seseorang memiliki hak moral untuk melakukan sesuatu, maka orang lain memiliki kewajiban moral untuk tidak ikut campur atau mengganggu orang lain melaksanakannya, jika seseorang memiliki hak moral untuk menyuruh orang lain melakukan sesuatu, maka orang itu (atau orang-orang itu) memiliki kewajiban moral untuk melakukannya.[103]

Jadi hak moral memberikan kewajiban korelatif pada orang lain baik itu kewajiban untuk tidak ikut campur atau kewajiban untuk melakukan sesuatu yang positif. Dan dalam beberapa kasus, kewajiban-kewajiban korelatif yang berasal dari sebuah hak tidak hanya ditujukan pada individu tertentu, namun semua anggota sesuatu kelompok. Contohnya, jika seseorang memiliki hak untuk bekerja (sebuah hak yang juga disebutkan dalam *Universal Declaration of Human Rights* PBB), ini tidak berarti semua perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan pekerjaan pada orang itu. Akan tetapi, lebih berarti, bahwa semua anggota masyarakat, melalui

[103] *Ibid*, hlm.51.

lembaga-lembaga publik mereka, memiliki kewajiban untuk menjamin, bahwa para tenaga kerja memperoleh pekerjaan.[104]

Kedua, hak moral memberikan otonomi dan kesetaraan bagi individu dalam mencari kepentingan-kepentingan mereka. Dengan kata lain, hak menunjukkan aktivitas atau kepentingan yang bebas dicari mereka atau tidak dicari (atau harus dibantu oleh orang lain dalam mencarinya) dan yang pencariannya tidak boleh diabaikan demi kepentingan orang lain, kecuali untuk alasan-alasan yang sifatnya khusus dan penting.[105]

Ketiga, hak moral memberikan dasar untuk membenarkan tindakan yang dilakukan seseorang dan untuk melindungi atau membantu orang lain. Misalnya jika seseorang memiliki hak moral untuk melakukan sesuatu, maka secara otomatis juga memiliki pembenaran moral dalam melakukannya. Lebih jauh lagi, saat memiliki hak untuk melakukan sesuatu, maka orang lain tidak dibenarkan ikut campur. Sebaliknya, mereka dibenarkan bila mencegah orang lain yang ingin menghalangi seseorang dalam melaksanakan hak tersebut, atau mereka mungkin memiliki kewajiban untuk membantu dalam melaksanakan hak tersebut.[106]

Dengan adanya ketiga karakteristik ini, moral berarti memberikan dasar dalam membuat keputusan moral yang secara substansial berbeda dari standar-standar utilitarian. *Pertama,* hak moral mengharuskan adanya moralitas dari sudut pandang individu, sementara utilitarianisme mensyaratkan moralitas dari sudut pandang

[104] ***Ibid***, hlm.51.
[105] ***Ibid***, hlm.52.
[106] ***Ibid,*** hlm.53.

masyarakat secara keseluruhan. Standar-standar moral yang berkaitan dengan hak menunjukkan apa yang menjadi hak dan kewajiban seseorang terhadap orang lain, mendukung kesejahteraan individu, dan melindungi pilihan individu terhadap gangguan dari masyarakat. Sementara standar-standar utilitarian mendukung utilitas total dalam masyarakat, dan tidak mempertimbangkan kesejahteraan individu kecuali jika kesejahteraan tersebut berpengaruh pada seluruh masyarakat. *Kedua*, hak membatasi validitas acuan pada keuntungan sosial.

Semakin penting kepentingan yang dilindungi oleh sebuah hak, maka semakin besar pula imbal-balik utilitariannya, dalam hal ini, hak dapat dikatakan membangun tembok pembatas yang semakin tinggi untuk kepentingan-kepentingan yang semakin penting dan tingkat biaya atau keuntungan sosial yang diperlukan melampaui pembatas ini juga semakin besar.[107]

E. Konsep tentang Hak menurut Pandangan Islam

Islam sebagai *al-din* bukan hanya sekedar norma-norma atau ajaran-ajaran yang terpisah antara lahir dengan bathin, hak dengan kewajiban, dunia dengan akhirat atau agama dengan negara, akan tetapi bagi pemeluknya merupakan "*way of life*", sebagai pandangan hidup dan pedoman hidup yang " ***ya'lu wala yu'la alaih***" , dan bersumber kepada Al-Quran dan sunnah Rasul, yang sulit dipisah-pisahkan, yang merupakan kristalisasi nilai-nilai hidup yang agung dan mulia bagi pemeluk-

[107] ***Ibid***, hlm. 54.

pemeluknya. Ini yang sulit dipahami oleh barat sekuler yang cenderung memisahkan pengertian lahir-bathin, dunia-akherat maupun agama-negara.[108]

Dalam kehidupan yang nyata Islam menginginkan manusia menikmati kehidupan yang sejahtera, mengetahui sesuatu yang menjadi hak dan kewajibannya agar berada dalam keadaan yang sejuk dengan sesamanya, tidak seorangpun yang akan menimpakan kejahatan atau kezaliman. Akan tetapi kaum barat sekuler berusaha menghapus hakekat Islam menyembunyikan ajaran-ajaran yang terpilih, terutama pemeliharaannya terhadap hak-hak baik secara individual maupun sosial, yang secara jelas dan nyata lahir lebih dulu bila dibandingkan dengan teori hak dalam pemikiran barat sekuler.

Islam membuat aturan yang memberikan perimbangan dan keserasian dalam kehidupan individu dan masyarakat. Islam menentukan hak dan kewajiban. Seseorang berhak mendapatkan hak-hak karena ia menunaikan kewajiban dan seseorang menunaikan kewajiban karena ia mempunyai hak-hak. Tidak terdapat pertentangan antara keduanya. Seseorang yang menjalankan kewajiban sebagai hamba Allah akan mendapat rahmat dan perlindungan Allah di dunia dan akhirat. Bila ia meninggalkan

---

[108] A.Boisard, Marcel., ***Humanisme dalam Islam***, Pen. Bulan Bintang, Jakarta, 1980, hlm.93...memakai istilah Islam sebagai agama *eskatologi* (yang mempunyai konsep tentang alam akhirat}. Selanjutnya, tentang hal ini baca juga (terjemahan)., hlm.64...dalam Islam, etika tak dapat dipisahkan dari agama dan dibangun sepenuhnya diatasnya. Pikiran Islam tidak mengenal pasangan kata yang bertentangan seperti "relijius-sekular", "saklar-profan", "gereja-negara", dan dalam bahasa Arab, bahasa Islam, tidak punya padanan bagi istilah-istilah tersebut. Prinsip pertama pengetahuan Islam karenanya adalah kesatupaduan kebenaran, sebagaimana halnya prinsip pertama kehidupan manusia adalah kesatupaduan *persona*, dan prinsip pertama realitas adalah keesaan Tuhan. Ketiga kesatuan ini merupakan aspek-aspek, dan tidak bias dipisahkan satu dari yang lain. Kesatuan ini adalah prinsip tertinggi....

kewajiban tersebut, ia mendapat murka-Nya di dunia dan akhirat, dan itulah hakekat diciptakannya jin dan manusia di muka bumi ini.

Dalam pandangan barat sekuler tentang hak,[109] lebih menekankan kepada "*esensi substansi*" manusia ketika ia hidup di dunia dengan menonjolkan "*hak*"-nya saja, sedangkan Islam lebih menekankan bukan hanya "*esensi substansi*" manusia di dunia tetapi juga keseimbangan "*eksistensi*" manusia di dunia dan akhirat, dan bahkan "*eksistensi*" dari "*hak*" dan "*kewajiban*" sebagai manusia itu sendiri, dan itu membawa segala konsekuensi dan implikasinya dalam kehidupan sehari-hari, yaitu tugas sebagai pemegang (pengemban) amanat sekaligus sebagai khalifah di muka bumi ini dengan tujuan untuk memakmurkan bumi. Jadi, sangat jelas bahwa subjek pendukung utama (pokok) hukum Islam adalah manusia itu sendiri.

Manusia sebagai individu dalam Islam, adalah wakil Allah di muka bumi yang merupakan suatu kehormatan yang diberikan kepada setiap mahluk untuk memilih secara bebas sesuai aktifitas hidupnya di dunia, sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat al-Mulk ayat 2:

> "*Dia (Allah) yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalannya. Dia maha Perkasa lagi Maha Pengampun*".

---

[109] Shad Saleem Faruqi, " Secularism or Theocracy – A Study of The Malaysian Constitution", ***UiTM Law Review***, Vol.2, Faculty of Law, UiTM, Shah Alam Selangor, 2004, hlm.154, Dia menyatakan: " *The Western theory on human rights puts a premium on political and civil rights (negative liberties). Islam emphasises socio-economic and "positive rights". It has a very strong welfare ethic*" (Di dalam teori Barat hak asasi manusia diletakkan di atas hak-hak sipil dan politik (sebagai kebebasan negatif). Islam memberi tekanan terhadap hak-hak sosio-ekonomi dan "hak-hak yang positif". Itu hak-hak yang memiliki etika kesejahteraan yang sangat kuat).

Kemerdekaan setiap individu tersebut merupakan hak-hak dasar di mana setiap individu dapat berpartisipasi dalam semua proses membuat keputusan yang dapat memberi pengaruh kehidupan secara bersama-sama sesuai prinsip musyawarah, namun demikian setiap perbuatan yang dilakukan harus dipertanggungjawabkan dihadapan Allah, karena setiap perbuatan tersebut sebenarnya hanyalah ujian dari Allah.[110]

Dalam konsep Islam, hak-hak dan kewajiban-kewajiban, larangan-larangan dan perintah-perintah semuanya bersifat agama. Sepintas lalu tampak bahwa hubungan timbal balik harus tegas oleh karena hukum yang diwahyukan itu berlaku untuk segala keadaan, prinsip keseimbangan antara hak perorangan dengan keharusan sesuatu untuk kebaikan masyarakat selalu ada akan tetapi dengan jalan memperlakukan hukum yang diwahyukan secara tepat. Prinsip-prinsip yang terdapat dalam Al-Quran tentang keadilan, kejujuran dan solidaritas kemanusiaan selalu berdasarkan prinsip keagamaan, karena Islam itu menampakkan dirinya sebagai hukum yang mengatur segala aspek kehidupan orang mukmin, maka dengan sendirinya juga merupakan suatu cara yang formal dan memaksa.

Tujuan Islam yang asasi adalah mendirikan masyarakat yang selamat, berdasarkan asas keadilan. Tujuan ini bisa tercapai tentunya dengan memperhatikan hak-hak timbal balik antara anggota masyarakat.

[110] Nurcholis Madjid, The Islamic Concept of Man and Its Implications for the Muslims Appreciation of the Civil and Political Rights, ***Jurnal Al Jamiah*** Vol.65/VI, Yogyakarta, 2000, hlm.53.

Sangat menarik bahwasanya Al-Quran dalam pengungkapan pemenuhan hak orang lain atau hak masyarakat, terkadang mengungkapkannya dengan menuntut berlaku baik (ihsan), sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam Surat al-Qashash ayat 77:

> "*Dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu*".

Pada kesempatan lain Allah mengungkapkannya dalam bentuk urusan dengan orang lain, sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat al-Isra ayat 35:

> "*Dan sempurnakanlah takaran apabila kamu menakar, dan timbanglah dengan neraca yang benar. Itulah yang lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya*".

Juga hal itu diungkapkan di dalam bentuk pelarangan, sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat al-Baqarah ayat 188:

> "*Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebagian harta benda orang lain itu dengan (berbuat dosa) , padahal kamu mengetahui*".

Hadis sebagai sumber hukum kedua setelah Al-Quran mengatur banyak hal, misalnya tentang hak kebebasan setiap orang untuk melakukan kontrak. Hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari, Abu Daud dan Tarmizi, Nabi Muhammad SAW bersabda:

> "*Orang-orang Islam boleh melakukan kontrak dengan membuat apa-apa syarat melainkan syarat yang menghalalkan yang haram dan mengharamkan yang halal*".

Hadis yang diriwayatkan oleh Ahmad Ibn hambal, Nabi Muhammad SAW bersabda:

"*Tidak sah menjual sesuatu yang bukan milik kamu*".

Dari kedua hadis tersebut sangat jelas sekali Islam mengharuskan berkontrak dalam hal apa saja. Islam menggariskan beberapa syarat terhadap pelakunya supaya tidak berlaku penindasan, penipuan, pemerasan, menghalalkan yang haram, mengharamkan yang halal, di samping itu Islam melarang melakukan kontrak yang balasannya itu bukan miliknya.[111]

Dalam pandangan Islam, kebebasan ekonomi meliputi kebebasan atas pekerjaan, *property* dan menentukan pilihan bagaimana menggunakan kapabilitas seseorang dan sumber daya. Setiap individu memiliki kebebasan untuk memilih bentuk pekerjaan yang dia lakukan dan mempunyai hak untuk bekerja pada lingkungan yang tidak merendahkan martabat pribadinya. Hanya dengan kebebasan setiap individu dapat menikmati hasil pekerjaannya, yang dapat digunakan untuk kemakmuran dan pengembangan diri untuk kepentingan dan kemakmuran masyarakat.[112]

---

[111]Tamjes Kastiran, ***Doktorin Balasan-Undang-undang Perbandingan antara Malaysia, Islam, Inggris dan India***, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor Darul Ta'zim, 1990, hlm. 24.

[112]Ade Maman Suherman, ***Pengantar Perbandingan Sistem Hukum***, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.132.

Dalam lapangan pekerjaan, pemenuhan terhadap hak dan kewajiban, meliputi hak dan kewajiban baik terhadap majikan maupun terhadap pekerjaanya.

Terhadap pekerja, Islam memandang tinggi kepada mereka yang bekerja, karena mencari nafkah hidup itu dianggap sebagai satu ibadah kepada Allah SWT. Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Ibn Umar, Nabi Muhammad SAW bersabda:

> *"Sesungguhnya Allah menyayangi hamba-Nya yang mukmin yang mempunyai pekerjaan"*

Dalam hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari, Nabi Muhammad SAW bersabda:

> *"Tidak ada makanan yang lebih baik bagi seorang itu memakannya kecuali yang diusahakan oleh tangannya sendiri. Sesungguhnya Nabi Daud adalah memakan makanan daripada hasil usaha tangannya sendiri".*

Sesungguhnya, agama Islam memandang tinggi kepada pekerja yang berusaha serta bekerja dengan rajin dan jujur. Nabi Muhammad SAW bersabda:

> *"Allah akan memberi rahmat-Nya kepada seseorang yang berusaha dengan cara baik (halal)".*

Pekerjaan yang dilaksanakan dengan jujur dan bersungguh-sungguh adalah satu bentuk jihad, ia tidak dapat dipisahkan daripada kehidupan beragama. Setiap

pihak mesti melaksanakan tanggungjawab seperti yang dijanji dan diamanatkan dalam kontrak pekerjaan.[113] Allah berfirman dalam Surat al-Maidah ayat 1:

*"Wahai orang yang beriman, **hendaklah kamu tunaikan segala janji kamu**".*

Terhadap majikan, dalam satu kesempatan Nabi Muhammad SAW bersabda:

*"Bayarlah upah **sebelum kering keringat mereka**".*

Pandangan Islam tentang hak adalah sangat komprehensif yang tidak terbatas hanya menjelaskan hak asasi manusia saja, akan tetapi menetapkan hak selain manusia sebab hak-hak tersebut lahir dari hak-hak Allah dan dia yang telah menciptakan hak-hak para hambanya sebagai mukadimah bagi hak-haknya. Dengan demikian konsep hak menurut pandangan Islam, meliputi:[114]

1. Hak-hak publik yang menyangkut hak hidup, hak kehormatan, hak pendidikan dan pengajaran, hak mengemukakan pendapat, hak hak mendapatkan keamanan, hak mendapatkan pekerjaan, hak kebebasan beragama, hak kesederajatan serta hak mendapatkan keadilan.
2. Hak-hak sipil yang berdimensi hukum, yang menyangkut hak tawanan, hak yatim dan hak kaum fakir dan miskin.
3. Hak-hak sipil yang berdimensi moral, yang menyangkut hak bertetangga, hak sahabat, hak berteman dan lain-lain.

---

[113] Kamal Halili Hassan, ***Cabaran Perundangan dalam Hubungan Majikan-Pekerja: Sektor Awam dan Swasta***, Pen. Universiti Kebangsaan Malaysia, Kuala Lumpur, 2008, hlm.62-63.

[114] Markaz ar-Risalah, ***Hak-hak Sipil dalam Islam, Tinjauan Kritis Tekstual dan Kontekstual atas Tradisi Ahlulbait as***, Pen. Al-Huda (terjemahan),Jakarta, 2004, hlm.10-11.

F. Teori Tentang Tujuan Hukum

Secara umum penegakan dan pelaksanaan hukum dimaksudkan untuk menciptakan tatanan masyarakat yang tertib dan harmonis, agar dapat melindungi kepentingan manusia dalam komunitasnya. Hukum mendistribusikan hak-hak dan kewajiban-kewajiban, membagi wewenang, serta mengatur cara-cara pemecahan masalah. [115]

Berkaitan dengan hal tersebut di atas dalam terminologi ilmu hukum dikenal berbagai konsepsi mendasar tentang tujuan hukum, dimana pelaksanaan dan penegakan hukum merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum menjadi kenyataan.

Menurut Teori Etis, bahwa hukum bertujuan untuk mencapai keadilan. Isi hukum, semata-mata ditentukan oleh kesadaran etis manusia. Dalam hal ini, Aristoteles berpendapat bahwa hukum mempunyai tugas suci, yakni memberi kepada setiap orang apa yang berhak diterimanya. Atas dasar itu, Aristoteles membedakan atas:[116]

1. Keadilan Komutatif, yaitu keadilan dengan cara memberikan kepada setiap orang sama banyaknya, tanpa memperhitungkan jasa-jasa perorangan.
2. Keadilan Disributif, yaitu tipe keadilan dengan cara memberikan kepada setiap orang dengan mengingat jasa-jasa perseorangan, didasarkan pada

[115] Rachmad Baro, ***Teori Hukum***, Lephaer Unkhair dan Intan Cendekia, Yogyakarta, 2005, hlm.119.
[116] ***Ibid***, hlm.121.

keseimbangan. Tipe keadilan ini lebih tampak pada hubungan antara negara dengan perseorangan.

Dalam Teori Utilitas hukum bertujuan memberikan manfaat kepada masyarakat. Jeremy Bentham mengemukakan bahwa hukum bertujuan semata-mata untuk apa yang berguna bagi orang.[117]

Sedangkan dalam Teori Yuridis Normatif hukum dimaksudkan untuk menjamin kepastian hukum, kepastian tentang hak dan kewajiban dimana kepastian hukum ini akan menciptakan ketertiban. Meskipun demikian efektifitas sebuah peraturan perundang-undangan tidaklah semata-mata ditentukan oleh terpenuhinya persyaratan-persyaratan yuridis formal, tetapi juga dapat ditentukan oleh berbagai syarat sosiologis, ekonomis, psikologis maupul kultural yang berkembang.

Menurut teori Prioritas, hukum disamping bertujuan mencapai keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum, tetapi ketiga ide dasar hukum tersebut tidak mungkin tercapai sekaligus dalam satu kasus konkrit. Ketidakmungkinan itu menyebabkan perlunya ditentukan skala prioiritas, di mana keadilan senantiasa berada pada skala prioritas utama.[118]

---

[117] Bentham, Austin and Classical English Positivism, ***Llyod's Introduction to Jurisprudence***, Lord Lloyd of Hamstead and MDA Freeman, 5th ed, London, 1985, hlm.248. Lihat juga Bentham, "***Introduction to the Morals and Legislation***" dalam Rachmad Baro, ***Teori Hukum***, Lephaer Unkhair dan Intan Cendekia, Yogyakarta, 2005, hlm.125.

[118] Rachmad Baro ***Ibid***, hlm.127.

BAB III

LANDASAN TEORI DAN PRINSIP-PRINSIP PERLINDUNGAN HUKUM

A. Rakyat sebagai Bidang Validitas Personal dari Tata Hukum Nasional

Menurut teori tradisional, unsur negara yang kedua, ialah rakyat, yakni manusia yang mendiami teritorial negara tersebut. Mereka dianggap sebagai satu kesatuan. Seperti negara hanya memiliki satu teritorial saja, begitu juga negara hanya memiliki satu rakyat, dan seperti kesatuan teritorial adalah kesatuan hukum, bukan kesatuan alami, begitu juga kesatuan rakyat adalah kesatuan hukum.[1]

Kesatuan ini dibentuk oleh kesatuan tata hukum yang berlaku bagi para individu yang dianggap sebagai rakyat dari negara tersebut. Rakyat negara adalah para individu yang perbuatannya diatur oleh tata hukum nasional, yakni, bidang validitas personal dari tata hukum nasional ini. Persis seperti bidang validitas teritorial dari tata hukum nasional itu terbatas, begitu juga bidang validitas personalnya. Seseorang termasuk rakyat suatu negara tertentu jika dia termasuk ke dalam bidang validitas personal dari tata hukumnya. Seperti setiap negara saat ini hanya terdiri atas satu bagian ruang, begitu juga negara tersebut hanya terdiri atas satu bagian manusia. Dan seperti bidang validitas teritorial dari tata hukum nasional ditentukan oleh hukum internasional, begitu juga bidang validitas personalnya.[2]

---

[1] Kelsen, Hans., ***Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik***, Alih Bahasa oleh Somardi, BEE Media Indonesia, Jakarta, 2007, hlm. 286.

[2] ***Ibid,*** hlm.286.

B. Teritorial Negara Asing sebagai Perlindungan Warga Asing

1. Teritori Negara Asing

Pada prinsipnya suatu negara dapat mengarahkan tindakan paksaan kepada setiap orang di dalam teritorialnya. Tetapi peraturan hukum internasional ini tunduk kepada pengecualian-pengecualian. Peraturan ini di batasi oleh lembaga internasional yang di sebut wilayah negara asing (*exterritoriality*). Menurut hukum internasional, individu-individu tertentu, seperti kepala negara atau korps diplomatik atau angkatan bersenjata negara lain, menikmati pengecualian dari pemberlakuan hukum-hukum biasa negara tersebut. Tidak ada tindakan paksaan, bahkan tidak ada prosedur hukum yang diarahkan kepada suatu tindakan paksaan dan diperbolehkan untuk diarahkan terhadap individu-individu ini. Hak istimewa ini merupakan suatu pembatasan langsung bidang validitas personal dari tata hukum nasional.[3]

Satu pembatasan lainnya berasal dari fakta bahwa hukum internasional mewajibkan negara untuk memperlakukan para individu yang tinggal dalam teritorialnya sebagai organ-organ atau warga negara lain menurut suatu cara tertentu. Kepala negara atau korps diplomatik negara asing harus diberi perlindungan khusus menyangkut keselamatan pribadinya dan hubungan tak terbatas dengan pemerintahnya. Sejauh menyangkut warga negara asing, tata hukum nasional suatu negara tempat mereka tinggal harus memberikan suatu hak kepada para individu ini,

[3] ***Ibid***, hlm.287.

dan tidak boleh membebani mereka dengan kewajiban-kewajiban tertentu, kalau tidak, suatu hak negara mereka dianggap terlanggar.

Hak yang diberikan kepada negara ini oleh hukum internasional mensyaratkan institusi kewarganegaraan secara hukum. Apakah esensi dari institusi ini?, secara hukum, apakah perbedaan antara warga negara dengan warga asing, yakni, warga negara asing yang tinggal dalam teritorial suatu negara, atau bukan warga negara manapun ?.[4]

2. Teori Tanggung Jawab Negara

Komisi Hukum Internasional (*International Law Commission*) dalam proses merancang traktat mengenai persoalan tanggung jawab negara. Rancangan pasal-pasal yang telah dikembangkan sejauh menegaskan bahwa setiap tindakan salah secara internasional dari suatu negara menimbulkan tanggung jawab internasional kepada negara tersebut. Tindakan salah secara internasional dianggap ada apabila:[5]

a. Tindakan yang terdiri atas suatu perbuatan atau kelalaian dipersalahkan kepada negara berdasarkan hukum internasional, dan
b. Tindakan tersebut merupakan pelanggaran kewajiban internasional dari negara tersebut.

[4] *Ibid*, hlm.288.
[5] C. de Rover, *To Serve & To Protect, Acuan Universal Penegakan HAM*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm.22.

Setiap negara yang diduga keras telah melakukan tindakan salah secara internasional memikul tanggung jawab internasionalnya. Tindakan salah secara internasional timbul dari pelanggaran oleh suatu negara atas kewajiban internasional yang sangat esensial bagi perlindungan kepentingan mendasar dari masyarakat internasional. Yang diakui oleh seluruh masyarakat internasional sebagai kejahatan. Kejahatan internasional demikian antara lain dapat timbul dari pelanggaran berat dalam skala luas terhadap kewajiban internasional yang sangat penting untuk melindungi umat manusia seperti kewajiban yang melarang perbudakan, pembunuhan masal (*genocide*) dan apartheid.[6]

Pada saat ini telah ditetapkan dengan tegas bahwa negara-negara dapat dianggap bertanggung jawab karena tindakan kesalahan perdata dan pidana. Tanggung jawab tidak hanya berlaku dalam kasus negara itu sendiri sebagai pelaku, tetapi juga dalam keadaan tindakan seseorang atau badan dapat dipersalahkan kepada negara. Tindakan badan negara akan dipandang sebagai tindakan dari negara tersebut berdasarkan hukum internasional, baik badan tersebut termasuk ke dalam otoritas konstituen, legislatif, eksekutif, peradilan maupun otoritas lainnya, baik fungsinya bersifat internasional maupun internal dan baik memegang posisi atasan maupun bawahan dalam organisasi negara tersebut. [7]

[6] ***Ibid***, hlm.23.
[7] ***Ibid***, hlm.23.

C. Teori dan Konsep Perlindungan Hukum bagi Warga Negara

Kadang-kadang orang berbicara tentang hak warga negara untuk "dilindungi" oleh negaranya sebagai imbalan dari kesetiaannya. Menurut pendapat orang bahwa warga negara memiliki kesetiaannya kepada negara dan berhak atas perlindungan negara. Kesetiaan dan perlindungan tidak menunjukkan apa-apa selain kewajiban-kewajiban yang dibebankan oleh tata hukum kepada warga negara yang menjadi subjeknya, sehingga hak warga negara atas perlindungan negara tidak mengandung isi selain kewajiban organ negara terhadap warga negara, yang dibebankan oleh tata hukum. Secara hukum, kesetiaan dan perlindungan berarti tidak lain bahwa organ dan subjek negara harus memenuhi kewajiban hukum yang dibebankan kepadanya oleh tata hukum. Terutama keliru untuk berpendapat bahwa individu mempunyai suatu tuntutan alami atas perlindungan kepentingan-kepentingan tertentu seperti kehidupan, kebebasan, harta kekayaan. [8]

Meskipun tata hukum berfungsi untuk melindungi kepentingan-kepentingan tertentu dari para individu menurut suatu cara tertentu,[9] namun lingkup kepentingan dan lingkup individu yang menikmati perlindungan semacam itu sangat berbeda-beda

---

[8] ***Ibid***, hlm.291.

[9] Anak Agung Banyu Perwita, " Human Security dalam Konteks Global dan Relevansinya bagi Indonesia", ***Jurnal Analisis CSIS***, Tahun XXXII, No. 1, Jurnal Ilmiah Berkala CSIS – Jakarta, Jakarta, 2003, hlm.71, Salah satu cara pendekatan yang digunakan dalam interaksi umat manusia (antar negara) adalah konsep keamanan manusia (*human security*), salah satu dari konsep tersebut adalah *core values security*, suatu konsep tentang nilai-nilai baru baik dalam tataran individual maupun global lah yang perlu dilindungi. Nilai-nilai baru tersebut antara lain penghormatan pada HAM, demokratisasi, perlindungan terhadap lingkungan hidup dan upaya-upaya memerangi kejahatan lintas batas baik itu perdagangan narkotika, *money laundering* dan terorisme. Perlindungan terhadap nilai-nilai baru tersebut menjadi titik puncak mengemukanya konsep *human security* dalam tataran global.

dari tata hukum yang satu dengan tata hukum lainnya. Banyak contoh negara yang memperlakukan sebagian besar subjeknya sebagai budak. Itu berarti bahwa individu-individu ini sama sekali tidak dilindungi oleh tata hukum, atau dilindungi tidak dalam derajat yang sama seperti orang-orang yang merdeka. Dan banyak negara yang tata hukumnya tidak mengakui sesuatu kebebasan pribadi atau sesuatu harta kekayaan pribadi. [10]

Suatu hak yang lebih konkrit adalah hak warga negara atas perlindungan diplomatik oleh organ negaranya sendiri terhadap negara-negara lain. Menurut hukum internasional, setiap negara berhak untuk melindungi kepentingan warga negaranya dari pelanggaran oleh organ-organ negara lainnya, dan jika hukum negara itu secara tegas menetapkan perlindungan demikian, maka hak itu menjadi suatu kewajiban pemerintah terhadap warga negara. [11]

Menurut Nicholas Tandi Dammen[12] perlindungan warga negara Indonesia dan badan hukum Indonesia adalah fungsi dan tugas perwakilan dalam melaksanakan kepentingan nasional dan warga negaranya sebagaimana di atur dalam Konvensi Wina 1963 tentang Hubungan Konsuler yang telah disahkan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1982. Perlindungan sebagaimana di maksud berdasarkan pada *multi-prong approach* yang dilakukan baik dengan pendekatan politis, upaya kemanusiaan, dan advokasi hukum. Perlindungan yang diberikan adalah sebagai berikut:

[10] ***Op.Cit***, hlm.291.
[11] ***Ibid***, hlm.291.
[12] Nicholas Tandi Dammen, " Kewenangan Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri", Tulisan Utama, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol. 2, No. 4, LPHI- FH- Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hlm. 721-722.

1. Perlindungan dengan pendekatan politis

Perlindungan dengan kerja sama antar Pemerintah (G *to* G) dengan negara penerima, kerja sama G *to* G dengan sesama negara pengirim, kerja sama G *to* NGO (LSM/Ornop), kerja sama G *to* Organisasi Internasional (ILO,IOM, UNHCR, etc), kerja sama G *to* Organisasi keagamaan dan kerja sama G *to private/individual* atau *private to private* (*Indonesian community abroad*).

2. Upaya Kemanusiaan.

Perlindungan dilakukan dengan kunjungan regular/konsultasi bagi korban ataupun pelaku kejahatan, pemberian bantuan kebutuhan pokok, kunjungan rohaniawan, repatriasi dan layanan kesehatan/psiko sosial.

3. Advokasi Hukum

Perlindungan dilakukan dengan cara pemberian konsultasi hukum (*state lawyer, pro-bono, fee-paying lawyer*), konsultasi hukum (pemberian gambaran secara umum proses yang akan dihadapi dan upaya yang bisa dilakukan, dan mediasi (baik perwakilan sebagai mediator atau pihak ketiga).

Menurut Philipus M. Hadjon dapat dibedakan dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu:[13]

1. Perlindungan hukum Preventif

[13] Phillipus M. Hadjon, ***Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia***, PT.Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm.2.

Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Dengan demikian perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.

2. Perlindungan hukum Refresif

Perlindungan hukum yang refresif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

Dengan pengertian yang demikian, penanganan perlindungan hukum bagi rakyat oleh Peradilan Umum di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum yang refresif, demikian juga halnya dengan Peradilan Administrasi Negara andaikata satu-satunya fungsi peradilan administrasi adalah fungsi "peradilan" (*justieiele functie-judicial function*).[14]

Selanjutnya menurut Sjachran Basah, sikap-tindak administrasi negara dapat digolongkan ke dalam:[15]

1. Sikap-tindak biasa
2. Sikap-tindak hukum yang meliputi; hukum perdata dan hukum pidana.

---

[14] ***Ibid***, hlm3.

[15] Sjachran Basah, ***Perlindungan Hukum terhadap Sikap-Tindak Administrasi Negara***, Alumni, Bandung, 1992, hlm.6.

Sikap-tindak administrasi negara menurut hukum administrasi negara itu dapat berwujud trifungsi. Hal ini jangan digaduhkan atau dihubungkan dengan teori *trias politica* dari Montesquieu. Wujud trifungsi itu adalah sebagai berikut:

a. Membentuk peraturan undang-undang dalam arti material pada satu pihak dan pada pihak lain membuat ketetapan (***beschikking***).
b. Menjalankan pemerintahan dalam kehidupan bernegara dalam rangka mencapai tujuannya.
c. Menjalankan fungsi peradilan.

Terhadap ketiga sikap-tindak hukum tersebut di atas perlu diberikan perlindungan hukum, baik terhadap warga maupun terhadap administrasi negara karena adanya diskresi yang ***ultra vires (beyond power).***[16]

Perlindungan terhadap warga diberikan bilamana sikap-tindak administrasi negara itu menimbulkan kerugian terhadapnya. Sedangkan perlindungan terhadap administrasi negara itu sendiri, dilakukan terhadap sikap-tindaknya dengan baik dan benar menurut hukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan perkataan lain, melindungi administrasi negara dari melakukan perbuatan yang salah menurut hukum.[17]

Berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap warga negara di bidang perburuhan Imam Soepomo membagi perlindungan buruh ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

---

[16] ***Ibid***, hlm. 7.
[17] ***Ibid***, hlm.8

1. Perlindungan Ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan Sosial yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini sering juga disebut dengan keselamatan kerja.[18]

Selanjutnya bagaimanakah perlindungan hukum bagi warga negara di luar negeri ?, suatu hak yang lebih konkrit adalah hak warga negara atas perlindungan diplomatik oleh organ negaranya sendiri terhadap negara-negara lain. Menurut hukum internasional, setiap negara berhak untuk melindungi kepentingan warga negaranya dari pelanggaran oleh organ-organ negara lainnya, dan jika hukum negara

[18] Zainal Asikin (Ed), ***Dasar-dasar Hukum Perburuhan***, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993. hlm. 76-77

itu secara tegas menetapkan perlindungan demikian, maka hak itu menjadi suatu kewajiban pemerintah terhadap warga negara.[19]

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri, meliputi pemberian perlindungan hukum sebelum pemberangkatan (preventif) dan sesudah mereka tiba di tempat kerja (refresif) seperti halnya di Malaysia, yang meliputi:

1. Perlindungan hukum Pra-Pemberangkatan di Indonesia

Perlindungan perlu diberikan karena seringkali terjadi tindak kekerasan pada saat tenaga kerja tersebut justru masih berada di Indonesia.

2. Perlindungan hukum setelah mereka tiba di Malaysia

Perlindungan hukum setelah tenaga kerja Indonesia tiba di tempat kerja di Malaysia perlu diberikan karena banyaknya pelanggaran-pelanggaran perjanjian kerja (kontrak perkhidmatan).

3. Perlindungan hukum purna penempatan

Setiap tenaga kerja Indonesia yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

D. Yuridiksi atas Warga Negara di Luar Negeri

Sering ditegaskan bahwa perbedaan antara warga negara dengan warga asing terdapat dalam fakta bahwa warga negara tunduk kepada kekuasaan negaranya

[19] Kelsen, Hans., ***Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik***, Alih Bahasa oleh Somardi, BEE Media Indonesia, Jakarta, 2007, hlm. 291.

meskipun dia tidak tinggal di dalam teritorialnya. Tunduk kepada kekuasaan negara berarti secara hukum tunduk kepada tata hukum nasional. Seseorang tunduk kepada suatu tata hukum ketika perbuatannya secara nyata atau pada dasarnya, diatur oleh tata hukum tersebut.

Menurut Sumaryo Suryokusumo[20] suatu negara hanya menpunyai yuridiksi absolut terhadap penduduknya yang tinggal di wilayahnya. Dalam hal mereka berada di wilayah negara lain, bagaimanapun, mereka akan tetap memperoleh perlindungan dan sebaliknya mereka juga akan terikat oleh kewajiban-kewajiban terhadap negaranya seperti untuk memberikan kesaksian di depan pengadilan di negaranya, membayar pajak pendapatan kepada pemerintahnya di dalam negeri, walaupun pendapatannya atau kepemilikannya sudah dikenakan pajak di negara lain dimana mereka tinggal.

Secara hukum persoalannya adalah sebagai berikut: dapatkah tata hukum suatu negara mengatur perbuatan warga negaranya yang berada di dalam teritorial negara lain,[21] dalam derajat yang lebih besar daripada tata hukum tersebut dapat mengatur perbuatan warga negara asing di bawah kondisi yang sama (yang berada di

[20] Sumaryo Suryokusumo, " Yuridiksi Negara vs Yuridiksi Ekstra Teritorial", Tulisan Kehormatan, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol. 2, No. 4, LPHI-FH-Universitas Indonesia, Jakarta,2005, hlm.687.

[21] ***Ibid,*** hlm.689., Mengenai hak dan kewajiban warga negara asing yang tinggal di suatu negara akan tergantung dari hukum dan peraturan dari negara-negara yang berbeda. Di satu pihak, yang menyangkut hak-hak politik biasanya diberikan kepada warga negara negaranya sendiri, sedangkan yang menyangkut hak-hak perdata akan tergantung dari aturan-aturan tertentu yang ada di negara tersebut, seperti hak untuk membeli tanah atau mengadakan usaha perdagangan dan lain sebagainya.

dalam teritorialnya)?, paling tidak sejauh menyangkut tindakan-tindakan paksaan tidak terdapat perbedaan.[22]

Seperti dikemukakan dalam konteks lain, tindakan paksaan demikian dapat dijatuhkan dan dilaksanakan terhadap orang-orang asing dan juga terhadap warga negara hanya sepanjang mereka berada dalam ruang lingkup validitas teritorial dari tata hukum nasional yang menetapkan tindakan paksaan tersebut. Jika terdapat suatu perbedaan, perbedaan itu hanya bisa terletak pada fakta bahwa tata hukum suatu negara mungkin diberi kekuasaan untuk melekatkan sanksi kepada perbuatan warga negaranya yang tinggal dalam teritorial negara asing, tetapi mungkin tidak diberi kekuasaan untuk melekatkan sanksi kepada perbuatan yang sama dari seseorang warga asing di bawah kondisi-kondisi yang sama. Sebuah contoh dapat memberi gambaran tentang masalah ini.[23]

Tata hukum suatu negara mewajibkan warga negaranya yang tinggal di luar negeri untuk membayar pajak tertentu, dengan menetapkan sanksi dalam hal pajak tersebut tidak dibayar. Sudah barang tentu sanksi itu dapat dilaksanakan hanya jika warga negara tersebut memiliki harta kekayaan dalam teritorial negaranya, atau jika dia kembali ke negaranya. Apakah hukum seperti itu dapat diterima dari sudut pandang hukum internasional, dan apakah tidak dapat diterima jika hukum tersebut diterapkan kepada individu yang bukan warga negara dari negara yang menetapkan hukum tersebut?, Apakah asas bahwa tata hukum negara tersebut dapat melekatkan

[22] Kelsen, Hans., ***Op.Cit***, hlm.292.
[23] ***Ibid***, hlm.292.

sanksi kepada setiap tindakan atau penghindaran bertindak tanpa memperhatikan di mana tindakan itu terjadi dibatasi pada tindakan atau penghindaran bertindak dari warga negara ini?. Pembatasan demikian hanya dapat diperoleh dari hukum internasional. Pada kenyataannya ada kecenderungan-kecenderungan tertentu ke arah pembatasan demikian, tetapi kecenderungan tersebut belum mendatangkan hasil dalam bentuk norma.[24]

E. Prinsip Perlindungan Hukum menurut Perjanjian Internasional

1. Aspek Moral dan Etika dalam Perjanjian Internasional

Moral dan etika pada hakikatnya merupakan prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang menurut keyakinan seseorang atau masyarakat dapat diterima atau dilaksanakan secara benar dan layak. Dengan demikian prinsip dan nilai-nilai tersebut berkaitan dengan sikap yang benar dan yang salah yang mereka yakini. Etika sendiri sebagai bagian dari falsafah merupakan sistem dan prinsip-prinsip moral termasuk aturan-aturan untuk melaksanakannya.[25]

Dalam hukum internasional moral dan etika tersebut dikaitkan pada kewajiban subjek hukum internasional seperti negara untukmelaksanakan dengan etikat baiknya ketentuan-ketentuan di dalam hukum internasional tersebut yang merupakan

[24] ***Ibid***, hlm.292.
[25] Sumaryo Suryokusumo, "Aspek Moral dan Etika dalam Penegakan Hukum Internasional", ***Journal of International Law***, Vol.2, No.2, Jurnal Hukum Internasional Fakultas Hukum UNPAD, Bandung, 2003, hlm.93.

perangkat prinsip-prinsip dan aturan-aturan yang pada umumnya sudah diterima dan disetujui oleh masyarakat internasional. Sehubungan dengan hal itu, hukum internasional memberikan dasar hukum bagi pengelolaan secara tertib dalam hubungan internasional.[26]

Negara sebagai subjek hukum internasional dan sebagai anggota masyarakat internasional sudah tentu harus menghormati dan melaksanakan bukan saja aturan hukum kebiasaan internasional (*rules of customary international law*) yang merupakan aturan-aturan hukum yang sudah diterima oleh masyarakat internasional secara luas, tetapi juga prinsip-prinsip hukum internasional yang tersusun dalam instrumen-instrumen internasional dimana negara tersebut menjadi pihak.

Aturan-aturan hukum kebiasaan internasional tersebut merupakan praktik-praktik umum yang sudah diterima oleh semua negara sebagai hukum yang hampir semuanya terdiri dari elemen-elemen yang bersifat konstitutif. Praktik-praktik negara tersebut bersifat tetap dan seragam dan membentuk suatu kebiasaan. Praktik-praktik tersebut telah meningkat pelaksanaanya secara universal karena banyak negara lagi yang telah menggunakannya sebagai kebiasaan. [27]

Sebelum hukum dibuat oleh negara maka dalam mengatur hubungan internasional telah digunakan kebiasaan-kebiasaan. Sebelum kebiasaan itu menjadi hukum maka kebiasaan itu harus berlangsung dalam waktu yang cukup lama agar dapat memperoleh persetujuan bersama dari anggota masyarakat internasional.

[26] ***Ibid***, hlm.94.
[27] ***Ibid***, hlm.94.

Kebiasaan sebagai suatu sumber hukum internasional pada umumnya telah diterima dan diakui oleh para ahli hukum baik dari dunia Barat maupun dunia Timur. Menurut pandangan Mahkamah Internasional untuk menjadi suatu aturan hukum kebiasaan internasional, memang diperlukan suatu masa yang cukup panjang, dimana kepentingan negara-negara akan terpengaruh secara khusus dan aturan-aturan tersebut dikenakan secara luas dan seragam.[28]

Mengenai kekuatan mengikat hukum internasional kepada negara sangat didasarkan atas adanya kesefakatan (*consent*) negara tersebut untuk menerima prinsip-prinsip dan aturan yang ada didalamnya. Aturan-aturan (*rules of conduct*) itu menjadi hukum ketika telah diterima sebagai kekuatan yang mengikat diantara pihak. Dengan demikian tidak dijumpai kesulitan terhadap perjanjian-perjanjian atau konvensi-konvensi resmi karena para pihak telah menyatakan kesepakatannya untuk mengikatkan diri pada instrumen-instrumen internasional tersebut.

Dalam membicarakan aspek moral dan etika dalam penegakan hukum internasional akan dipusatkan pada beberapa permasalahan pokok sebagai berikut:[29]

a. Kewajiban negara untuk melaksanakan perjanjian internasional yang sudah diratifikasikannya.

Dalam pandangan ahli hukum internasional Italia, Anzilotti dinyatakan bahwa kekuatan mengikat dari perjanjian internasional adalah karena prinsip mendasar yang

[28] ***Ibid***, hlm. 94.
[29] ***Ibid***, hlm. 95.

disebut *pacta sunt servanda*.[30] Menurut prinsip ini negara terikat untuk melaksanakan dengan etikat baiknya kewajiban-kewajiban yang dipikulnya sesuai dengan perjanjian tersebut.

Banyak penulis berpendapat bahwa kekuatan mengikat dari perjanjian adalah hukum kodrat, dalam agama dan prinsip-prinsip moral serta dalam sikap mengekang diri dari negara-negara yang akan menjadi pihak dalam perjanjian tersebut. Beberapa diantaranya juga menegaskan bahwa hal itu merupakan keinginan dari para pihak yang memberikan kekuatan mengikat pada perjanjian yang dibuat oleh mereka. Jawaban yang benar mungkin bahwa perjanjian itu mengikat secara hukum karena ada aturan kebiasaan dalam hukum internasional bahwa perjanjian itu mengikat.

Pada waktu perjanjian itu berlaku, maka harus juga diberlakukan oleh negara-negara pihak dengan etikat baik. Untuk menegaskan prinsip *pacta sunt servanda*, Komisi Hukum Internasional, suatu badan subsider pembuat hukum yang dibentuk oleh Majelis Umum PBB dalam rancangannya tentang "Hukum Perjanjian" telah menyatakan bahwa yang dimaksud dengan "etikat baik" antara lain meminta agar suatu pihak dari perjanjian itu tidak akan mengambil tindakan-tindakan apapun yang diperkirakan dapat mencegah pelaksanaan atau menghalangi maksud perjanjian tersebut. Jika suatu negara tidak dapat mentaati kewajibannya untuk melaksanakan tanggung jawab internasional, kecuali jika ketidakmampuan itu dapat dibenarkan atau dibebaskan menurut aturan umum hukum internasional mengenai tanggung jawab

[30] *Pacta sunt servanda* merupakan adegium bahasa Latin yang pada umumnya ditafsirkan sebagai "perjanjian mengikat bagi para pihak yang membuatnya".

negara. Negara tidak diperbolehkan untuk meminta agar ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Dasar maupun peraturan perundang-undangannya sebagai alasan untuk tidak melaksanakan kewajibannya.[31]

Mahkamah Permanen Internasional dalam kasus Penunjukan Wakil-Wakil Buruh ke Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1920 telah memberikan pendapat saran (*advisory opinion*) bahwa kewajiban yang bersifat kontraktual bukan hanya sebagai "kewajiban moral" tetapi merupakan "suatu kewajiban yang menurut hukum, para pihak terikat satu sama lain". Karena itu mungkin prinsip yang paling mendasar dalam hukum internasional dan yang benar-benar merupakan prinsip dasar dari perjanjian tidak lain hanyalah *pacta sunt servanda*. Prinsip ini kemudian telah dimasukkan bahwa: Setiap perjanjian yang berlaku adalah mengikat terhadap para pihak dari perjanjian tersebut dan harus dilaksanakan oleh mereka dengan etikat baik.[32]

b. Kewajiban internasional yang harus dilaksanakan baik oleh negara anggota maupun negara bukan anggota PBB.

Pada waktu negara akan mengajukan permintaan untuk menjadi anggota baru PBB maka negara tersebut harus menyatakan bahwa selain negara tersebut adalah cinta damai, juga harus menyatakan didalam suatu pernyataan yang dibuat dalam suatu instrumen resmi bahwa negara tersebut menerima semua kewajiban-kewajiban

[31] ***Ibid***, hlm. 96.
[32] Pasal 26 Konvensi Wina 1969 tentang Hukum Perjanjian.

sebagaimana tercantum di dalam ketentuan-ketentuian Piagam PBB yaitu kewajiban-kewajiban internasional yang harus dipatuhi dan dilaksanakan dengan etikat baik oleh semua negara anggota PBB agar dapat menjamin mereka hak-hak dan manfaat dari keanggotaan mereka tersebut. Dalam Piagam PBB kewajiban-kewajiban itu meliputi hal-hal sebagai berikut:

1). Kewajiban negara untuk menyelesaikan pertikaian internasional secara damai (Pasal 2 (3) Piagam PBB).

2). Kewajiban negara untuk tidak menggunakan ancaman atau kekerasan terhadap negara lain (Pasal 2 (4) Piagam PBB).

3). Kewajiban negara untuk tidak mencampuri urusan dalam negeri negara lain.

c. Negara bukan pihak perjanjian internasional tetapi mempunyai kewajiban untuk melaksanakan perjanjian tersebut.

Pada umumnya negara yang telah meratifikasi suatu perjanjian internasional dengan sendirinya menjadi negara pihak yang harus melaksanakan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian tersebut dengan etikat baiknya. Sedangkan suatu perjanjian tidak menciptakan kewajiban atau hak terhadap negara ketiga tanpa adanya persetujuan dari padanya.[33] Namun demikian, dalam beberapa hal negara ketiga yang

[33] Swan Sik, Ko., "Beberapa Aspek Kenisbian dan Kesamaran Perjanjian Internasional" Tulisan Kehormatan, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol.3,No.4, LPHI-FH-Universitas Indonesia, Jakarta,2006, hlm.488. Hal yang sama dikatakan: Di bidang hukum perjanjian dikenal adanya asas keterbatasan berlakunya antar-pihak, yaitu asas *Pacta tertiis nec nocent nec prosunt*, yaitu perjanjian tidak mengakibatkan keuntungan maupun kewajiban bagi pihak ketiga, di dalam rumusan ini tersirat penetapan bahwa siapapun yang tidak ikut menyepakatinya dengan sendirinya tidak terikat kepadanya. Asas ini kelihatannya memang cukup layak, apabila kita memandang perjanjian itu

bukan menjadi pihak bisa juga terikat oleh suatu perjanjian internasional. Pengecualian ini tercermin didalam Pasal 35, 36 dan 37 Konvensi Wina 1969 mengenai Hukum Perjanjian termasuk dalam Pasal 2 (6) Piagam PBB.[34]

1). Suatu kewajiban negara ketiga bisa timbul karena ketentuan dalam perjanjian itu menyatakan bahwa para pihak dari perjanjian tersebut menghendaki bahwa ketentuan itu menjadi cara untuk menciptakan kewajiban dan negara ketiga itu menerima secara tegas dan tertulis mengenai penerimaan kewajiban tersebut.

2). Perjanjian multilateral yang menyatakan bahwa hukum kebiasaan internasional yang sudah baku dapat mengikat bahwa kepada negara yang bukan pihak dari perjanjian tersebut.

3). Perjanjian multilateral yang menciptakan aturan baru dalam hukum internasional juga dapat mengikat negara yang bukan pihak. Seperti halnya Pasal 2(6) Piagam PBB.

4). Jika suatu perjanjian mengharuskan beberapa kewajiban terhadap negara ketiga dan negara ini menerimanya, maka negara ketiga kemudian terikat oleh perjanjian tersebut.

---

sebagai sumber hak dan kewajiban timbal-balik antar para pihak. Akan tetapi perjanjian internasional tidak selalu bersifat timbal balik.

[34] Pasal 2(6) "The Organization shall ensure that states which are not members of the United Nations act in accordance with these principles so far as may be necessary for the maintenance of international peace and security" (Organisasi akan menjamin bahwa negara-negara yang bukan anggota suatu perjanjian PBB menuruti dengan prinsip-prinsip ini sejauh memungkinkan untuk keperluan pemeliharaan perdamaian dan keamanan).

d. Kewajiban negara terhadap aturan hukum kebiasaan internasional

Aturan hukum kebiasaan internasional itu merupakan praktik-praktik umum yang telah diterima sebagai hukum yang hampir semuanya berisi elemen-elemen yang bersifat konstitutif. Agar bisa menjadi hukum kebiasaan internasional maka kebiasaan-kebiasaan itu harus diterima dulu oleh negara-negara yang sudah menyesuaikan diri terhadap kebiasaan-kebiasaan tersebut, yang sekarang telah menjadi kekuatan hukum yang mengikat. Pada umumnya kebiasaan internasional itu mengikat bukan saja negara-negara yang menciptakannya tetapi juga bagi negara-negara baru yang sudah menjadi anggota masyarakat internasional khususnya yang telah menjadi anggota PBB. [35]

e. Negara tidak diperbolehkan untuk tidak melaksanakan perjanjian internasional dengan alasan peraturan perundang-undangan nasionalnya.

Semua negara yang telah menyatakan dirinya terikat kepada suatu perjanjian internasional tidak diperbolehkan untuk tidak melaksanakan suatu perjanjian dengan alasan adanya kesulitan dari peraturan perundang-undangan nasionalnya. Suatu negara juga tidak diperbolehkan untuk meminta bahwa kesepakatannya untuk mengikatkan diri pada suatu perjanjian yang telah dinyatakan sebelumnya itu sebenarnya tidak sesuai dengan ketentuan mengenai kewenangan untuk membuat

[35] ***Op.Cit.*** hlm. 102-103.

perjanjian dalam hukum nasionalnya, sebagai pembatalan kesepakatannya.[36] Namun, hal itu dikecualikan dalam hal pelanggaran itu merupakan kenyataan dan menyangkut suatu peraturan dari hukum nasionalnya yang dianggap sebagai kepentingan mendasar (*fundamental importance*).[37]

f. Kewajiban semua negara untuk melaksanakan keputusan Dewan Keamanan baik negara anggota maupun bukan anggota PBB.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 25 Piagam PBB, semua negara anggota PBB menyetujui untuk menerima dan melaksanakan keputusan dari Dewan Keamanan.[38] Dengan demikian dapat diartikan bahwa keputusan itu bukan saja harus dipatuhi tetapi juga harus dilaksanakan karena ketentuan itu mengikat secara hukum. Bukan

---

[36]Harry P. Haryono, "Evaluasi atas Pelaksanaan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2001 tentang Perjanjian Internasional" ***Jurnal Hukum Internasional***,Vol.3, No.4, LPHI-FH-Universitas Indonesia, 2006, hlm.516.
Biasanya pembuatan perjanjian internasional dengan negara lain, dapat dibagi dalam tiga tahap, yaitu perundingan (*negotiation)*, penandatanganan(*signature*), dan pengesahan (*ratification*). Dalam hal pengesahan, adakalanya suatu negara mengikat dirinya dengan syarat bahwa persetujuan atas sebuah perjanjian, harus disahkan oleh badan yang berwenang di negaranya. Praktik negara-negara dalam hal pengesahan dapat dilakukan oleh badan eksekutif, badan legislatif, dan bisa juga dilakukan oleh keduanya.

[37] Djoko Hardono, " Perlindungan Warga Negara dalam Perbandingan", Tulisan Utama, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol. 2, No. 4, LPHI-FH, Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hlm.729.
Biasanya dalam tata Hubungan antar negara pada umumnya mengacu pada *Vienna Convention on Diplomatic Relations*, 1961 dan *Vienna Convention on Consular Relations*, 1963. namun demikian, perlu dipahami bahwa dalam hal terjadi perkara yang melibatkan warga negara asing, hukum nasional menjadi dasar bagi masing-masing negara dalam menjatuhkan sanksi hukum.

[38] Sri S. Suwardi, "Perjanjian Internasional yang Dibuat oleh Organisasi Internasional", Tulisan Utama, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol.3,No.4, LPHI-FH-Universitas Indonesia, 2006, hlm.501.Tentang kewenangan organisasi internasional dalam membuat perjanjian internasional, dikatakan, bahwa di dalam Piagam PBB tidak ada ketentuan yang mengatur secara khusus. Misalnya dalam usaha PBB menjaga perdamaian dan keamanan internasional, berdasarkan Pasal 43 Piagam PBB. Dewan Keamanan PBB mempunyai kewenangan untuk membuat perjanjian internasional dengan anggota PBB yang akan membantu tugas Dewan Keamanan PBB dalam memelihara perdamaian dan keamanan internasional.

saja bagi semua negara anggota PBB tetapi juga bagi negara yang bukan anggota PBB.

g. Kewajiban negara-negara untuk melaksanakan keputusan Mahkamah Internasional mengenai pertikaian masalah yang mereka ajukan ke Mahkamah tersebut.

Setiap negara anggota PBB wajib menjalankan sesuai dengan keputusan Mahkamah Internasional mengenai setiap kasus pertikaian dimana negara-negara tersebut merupakan pihak yang terlibat. Jika salah satu pihak dari pertikaian itu tidak mau melaksanakan kewajiban yang harus dipikulnya menurut keputusan Mahkamah Internasional, maka pihak yang bertikai lainnya dapat mengajukannya kepada Dewan Keamanan PBB yang jika dianggap perlu Dewan dapat membuat rekomendasi atau keputusan untuk mengambil langkah-langkah agar keputusan Mahkamah Internasional tersebut menjadi efektif.[39]

Walaupun keputusan Mahkamah Internasional itu dikatakan tidak mempunyai kekuatan mengikat, namun keputusan itu mengikat secara hukum terhadap para pihak yang bertikai dan hanya yang berkaitan dengan kasus pertikaian tertentu saja yang mereka ajukan kepada Mahmakah. Keputusan itu bersifat final dan para pihak yang bertikai tidak diperbolehkan mengajukan banding.

[39] Sumaryo Suryokusumo, *Op.Cit.* hlm.105-106.

2. Universal Declaration of Human Rights

a. Sejarah Perkembangan HAM

Hak asasi manusia merupakan hak yang paling pokok bagi seorang manusia yang diperoleh sejak lahir dan merupakan anugerah Tuhan yang tidak dapat dikurangi oleh siapapun termasuk oleh pemerintah suatu negara. Namun di dalam pelaksanaan kehidupan manusia tidaklah mudah untuk memperoleh hak asasi itu, sebagaimana digambarkan oleh Thomas Hobbes (1588-1679) manusia merupakan serigala bagi manusia yang lain, sehingga semua orang akan melawan semua orang (*homo homini lupus, bellum omnium contra omnes*).[40]

Perjuangan yang berhasil berawal di Inggris pada tahun 1215, yang dilakukan kaum bangsawan terhadap rajanya. Perkembangan selanjutnya ialah adanya revolusi Amerika (1776) dan revolusi Perancis (1789). Revolusi Amerika menuntut hak bagi setiap orang untuk hidup merdeka, dalam hal ini bebas dari kekuasaan Inggris. Revolusi Perancis bertujuan untuk membebaskan manusia sebagai warga negara Perancis dari kekangan kekuasaan mutlak raja Louis XIV dan Louis XV.

Inggris memiliki tradisi perlawanan lama terhadap segala usaha raja untuk mengambil kekuasaan mutlak. Pada tahun 1215 para bangsawan sudah memaksa raja untuk memberikan *Magna Charta Libertatum* yang melarang penahanan, penghukuman, dan perampasan benda dengan sewenang-wenang. Tahun 1679

[40] Surajiyo dan LY Joko Suratmo, "Analisis Format, Substansi dan Yuridis Amandemen UUD 1945 serta Perbandingan dengan Universal Declaration of Human Right", ***Law Review***, Vol.VII, No.1, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum-Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Juli 2007, hlm.102-105.

menghasilkan pernyataan *Habeus Corpus Act*, suatu dokumen keberadaan hukum bersejarah yang menetapkan bahwa orang yang ditahan harus dihadapkan dalam waktu tiga hari kepada seorang hakim dan diberitahu atas tuduhan apa ia ditahan. Pernyataan ini menjadi dasar prinsip hukum bahwa orang hanya boleh ditahan atas perintah hakim.

Sesudah the Glorius Revolution menggantikan Raja James II dengan William dari Oranye, William dalam *Bill of Rights* (1689) harus mengakui hak-hak parlemen, sehingga Inggris menjadi negara pertama di dunia yang memiliki sebuah konstitusi dalam arti modern. Perkembangan ini dipengaruhi oleh pemikiran John Locke (1632-1704) yang disamping menuntut toleransi religius mengemukakan bahwa semua orang diciptakan sama dan memiliki hak-hak alamiah (*natural rights*) yang tidak dapat dilepaskan, termasuk hak atas hidup, kemerdekaan dan hak milik dan juga hak untuk mengusahakan kebahagiaan.

Gagasan-gagasan John Locke sangat berpengaruh pada abad ke 18 terutama di daerah jajahan Inggris di Amerika dan di Perancis, dan menjadi dasar filosofis liberalisme. Kalimat-kalimat permulaan dari *Bill of Rights of Virginia* (1776), daftar hak-hak asasi manusia agak lengkap yang pertama, hampir secara harafiah mengumandangkan John Locke. Revolusi Perancis (1789) menghasilkan suatu pernyataan tentang hak-hak manusia dan warga negara (*Declaration des droits des homnes et du citoyen*) yang kemudian menjadi pedoman bagi banyak pernyataan. Di dalamnya dibedakan antara hak-hak yang dimiliki manusia sebagai manusia, yang dibawanya ke dalam masyarakat, dan hak-hak yang diperoleh manusia sebagai warga

masyarakat dan negara. Disebutkan bahwa semua orang lahir dengan bebas dan sama haknya. Disebutkan hak atas kebebasan, hak milik, hak atas keamanan dan hak atas perlawanan terhadap penindasan. Sebagai warga negara orang berhak untuk ikut dalam pembuatan undang-undang.

Rakyat Amerika Serikat menyatakan kemerdekaannya (*Declaration of Independence*) pada tanggal 4 Juli 1776. Deklarasi ini tidak hanya mengumumkan kelahiran sebuah negara baru, tetapi juga mencetuskan suatu falsafah kemerdekaan manusia. Ia tidak bersandar kepada keluhan-keluhan khusus, melainkan berpijak pada landasan kebebasan perseorangan.

Perang Dunia I dan II telah menimbulkan kesengsaraan di kalangan masyarakat seluruh dunia, ketakutan dan rasa tidak aman melanda manusia. Kekejaman fasisme Jerman, menginjak-injak hak-hak serta martabat manusia, karena itu pada tahun 1948 Presiden Amerika Serikat, Franklin D. Roosevelt, menyatakan Empat Kebebasan (*the Four Freedoms*) di depan Kongres Amerika Serikat. Isinya berbunyi sebagai berikut:

1. Kebebasan untuk berbicara dan menyatakan pendapat (*Freedom of speech*)
2. Kebebasan beragama (*Freedom of religion*)
3. Kebebasan dari ketakutan (*Freedom from fear*)
4. Kebebasan dari kekurangan atau kemelaratan (*Freedom from want*)

Pada tahun 1946 Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) membentuk Komisi Ham, di mana soal-soal hak sosial dan ekonomi diberi tempat disamping hak-hak

politik. Setelah bersidang dengan pembahasan matang, pada 10 Desember 1948 PBB menerima secara bulat hasil pekerjaan komisi berupa pernyataan sedunia tentang hak asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*/UDHR). Hanya beberapa negara termasuk Uni Sovyet tidak memberikan suara.

Kalau dirinci UDHR dapat di bagi menjadi tiga bagian yaitu mukadimah, proklamasi dan batang tubuhnya. Dalam mukadimah diungkapkan tujuh alinea pertimbangan mengenai alasan-alasan penyusunan deklarasi tersebut. Sedangkan pada bagian proklamasi memuat harapan-harapan agar pernyataan HAM bisa menjadi dasar pelaksanaan umum bagi semua bangsa dan negara. Ditambahkan pula supaya orang dan setiap badan kemasyarakatan bisa terus mempertinggi perhargaan terhadap hak-hak dan kebebasan-kebebasan manusia. Batang Tubuh pernyataan HAM terdiri dari 30 pasal, diantaranya ada yang terbagi dalam beberapa ayat. Penyusunan kalimat-kalimat dalam deklarasi ini tampak jelas mengungkapkan segi-segi hak dan kedudukan individu, serta larangan-larangan terhadap seseorang. Kalimat-kalimat "Setiap orang berhak atas....." dan "Tiada seorang jua pun boleh di....." bisa dipandang sebagai usaha mendudukkan manusia sebagai manusia seutuhnya.

Usaha dilakukan terus-menerus sampai saat ini untuk menyadarkan setiap negara dalam menjadikan deklarasi PBB sebagai pedoman dasar bagi setiap negara untuk melaksanakannya di negara masing-masing masih banyak mengalami hambatan, hal ini disadari karena perbedaan latar belakang budaya, persepsi berbagai masalah yang tidak sama dan sejarah berdirinya setiap negara tidak selalu sama mempengaruhi pemahaman tentang deklarasi ini.

b. Hak Asasi Manusia menurut UDHR

Hak-hak pokok dan penting yang memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia yang tercantum dalam UDHR tersebut meliputi:

1). Hak atas kewarganegaraan, *Article* 15 UDHR (1) menyatakan:

"*Everyone has the right to a nationality*".

(Setiap orang berhak atas kewarganegaraan).

Sedangkan, *Article* 29 UDHR (1) menyatakan

"*Everyone has duties to the community in which alone the free and full development of his personality is possible*"

(Setiap orang memiliki kewajiban terhadap masyarakat dalam pengembangan diri secara penuh dan bebas dari kepribadian nya yang paling tepat).

2). Hak atas kedudukan yang sama di dalam hukum, *Article* 7 UDHR menyatakan:

"*All are equal before the law and are entitled without any discrimination to equal protection of the law. All are entitled to equal protection againts any discrimination in violation of this Declaration and againts any incitement to such discrimination*"
(Semua orang adalah sama di depan hukum dan diberi hak tanpa diskriminasi untuk memperoleh perlindungan hukum yang sama. Semua berhak atas perlindungan yang sama terhadap segala bentuk diskriminasi manapun dalam pelanggaran Deklarasi ini dan dari segala hasutan diskriminasi yang seperti itu).

3). Hak atas penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan, *Article* 25 (1) UDHR menyatakan :

" *Everyone has the right to a standard of living adequate for the health and well being of his family, including food, clothing, housing and medical care and necessary social service and the right to security in the event of*

unemployment, sickness, disability-widowhood, old age or other lack of livelihood in circumtances beyond his control".
(Setiap orang memiliki hak untuk suatu standar hidup layak untuk kesehatan dan kesejahteraan keluarganya, mencakup makanan, pakaian, perumahan, perawatan medik dan kebutuhan pelayanan sosial dan hak untuk keamanan dalam hal pengangguran, penyakit, para janda yang tidak mampu, orang-orang jompo atau tidak memiliki mata pencarian di lingkungan yang berada dalam pengawasannya).

Sedangkan *Article* 25(2) UDHR menyatakan:

"*Motherhood and childhood are entitled to special care and assistance. All children wither born in or out of wedlock, shall enjoy the same social protection*"
(Ibu-ibu dan masa kanak-kanak berhak atas perawatan khusus dan bantuan. Semua anak-anak lemah yang dilahirkan di dalam maupun di luar ikatan perkawinan yang tidak sah, akan menikmati perlindungan sosial yang sama).

4). Hak atas kebebasan mengeluarkan pendapat, hak atas kebebasan berkumpul dan hak atas kebebasan berserikat, *Article* 20(1) menyatakan:

"*Everyone has the right to freedom of pacefull assembly and association*"

(Setiap orang memiliki hak kebebasan untuk membuat pertemuan (berkumpul) dan berserikat).

Sedangkan *Article* 20 (2) UDHR menyatakan:

"*No one may be compelled to belong to an association* "

(Tiada seorangpun boleh dipaksa untuk memasuki suatu perkumpulan).

Selanjutnya *Article* 13(4) UDHR menyatakan:

"*Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interest*"

(Setiap orang memiliki hak untuk membentuk dan bekerja sama dalam suatu serikat dagang untuk melindungi kepentingannya).

Di dalam *Article* 23 dan 24 UDHR menggarisbawahi hak atas kondisi kerja yang layak dan pantas, gaji (remunerasi), kebebasan untuk membentuk dan bergabung dengan serikat buruh, beristirahat, berlibur, batasan jam kerja yang masuk akal, dan hari libur berkala.

5). Hak atas kebebasan memeluk agama, *Article* 18 UDHR menyatakan:

> "*Everyone has the right to freedom of thought, conscience and religion, the right includes freedom to change his religion or belief, and freedom, either alone or in community with others and in public or private, to manifest his religion or belief in teaching, practice, worship and observance*"
> (Setiap orang memiliki hak kebebasan untuk berpikir, kata hati dan agama, hak meliputi kebebasan untuk berpindah kepercayaan atau agama nya, dan kebebasan, baik sendiri maupun di dalam masyarakat dengan orang lain secara pribadi atau bersama-sama, untuk memanifestasikan kepercayaan atau agama nya di dalam pengajaran, praktik, beribadat dan pemujaan).

6). Hak untuk mendapat pengajaran dan pendidikan, *Article* 26(1) UDHR menyatakan:

> "*Everyone has the right to education. Education shall be free, at least in the elementary and fundamental stages. Elementary education shall be compulsory. Technical and professional education shall made generally available and higher education shall made generally available and higher education shall be equally accesible to all on the basic of merit*".
> (Setiap orang memiliki hak di bidang pendidikan.. Pendidikan akan dibebaskan, sekurang-kurangnya di dalam pendidikan dasar dan pada tingkatan-tingkatan mendasar. Pendidikan dasar akan diwajibkan. Pendidikan teknik dan profesional akan dibuat dan tersedia secara umum dan pendidikan yang lebih tinggi akan dibuat dan tersedia secara umum dan pendidikan yang lebih tinggi akan disamakan untuk dapat diperoleh untuk semua dengan dasar prestasi).

Sedangkan, *Article* 26 (2) UDHR menyatakan:

"*Education shall be directed to the development of the human personality and to the strengthening of respect for human rights and fundamental freedoms, It shall promote understanding, tolerance and friendship or religious groups, and shall further the activities of the United Nations for the maintenance of peace*"
(Pendidikan akan diarahkan pada pengembangan kepribadian manusia dan untuk memperkuat rasa hormat pada hak azasi manusia dan kebebasan fundamental, Itu akan mempromosikan pemahaman, persahabatan dan toleransi atau kelompok-kelompok religius, dan akan mendorong aktivitas dari Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk pemeliharaan perdamaian).

Selajutnya, *Article* 26 (3) UDHR menyatakan:

"*Parents have a prior right to choose the kind of education that shall be given to their children*"

(Para orang tua mempunyai suatu hak-hak yang didahulukan untuk memilih jenis pendidikan yang akan diberikan kepada anak-anak mereka).

3. Kovenan-kovenan PBB

a. Standar-Standar Perburuhan Internasional

Ketika buruh migran Indonesia yang datang ke Malaysia menghadapi pelecehan, pembatasan-pembatasan atas gerak dan keleluasaan untuk melakukan ibadah, serangan psikis dan fisik, termasuk pelecehan seksual, diskriminasi terhadap undang-undang perburuhan, atau jam kerja luar biasa lamanya tanpa bayaran atau istirahat rutin, mereka itu sesungguhnya mengalami pelanggaran atas undang-undang hak asasi manusia internasional. [41]

[41] http://hrw.org/indonesian/reports/2004, hlm.81.

Malaysia juga harus memastikan bahwa undang-undang di Malaysia yang berkaitan dengan buruh migran dalam pelaksanaannya tunduk kepada kewajiban internasional untuk melindungi hak setiap buruh migran tersebut. Malaysia telah meratifikasi beberapa konvensi ILO, termasuk Konvensi Kerja Paksa ILO Nomor 29, Konvensi Mengenai Bentuk-Bentuk Terburuk dari Pekerja Anak Nomor 182, Konvensi ILO tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan terhadap Hak-hak Berorganisasi Nomor 87, dan Konvensi ILO tentang Hak Berorganisasi dan Perundingan Kolektif Nomor 98, serta kewajiban-kewajiban untuk melindungi hak-hak pekerja seperti termaktub dalam perjanjian-perjanjian tersebut.[42]

Kesemua standar perburuhan internasional tersebut bertujuan bagi:[43]

1). Mewujudkan keamanan dan keharmonisan dunia dan sekaligus keadilan masyarakat sebagai syarat kepada keamanan dunia yang abadi.

2). Memperbaiki ketidakadilan, kekejaman dan penolakan terhadap buruh

3). Mengimbangi keraguan terhadap adanya kesan sosial dari persaingan antar bangsa, karena kegagalan negara-negara dalam mewujudkan syarat-syarat buruh yang berperikemanusiaan akan menjadi penghalang kepada negara-negara lain yang berhasrat untuk memperbaiki syarat-syarat buruh di negara masing-masing.

4). Menjadi dasar bagi negara-negara yang baru mencapai kemerdekaan untuk membentuk perundangan mereka sendiri.

---

[42] ***Ibid***, hlm.81.

[43] Zulkifly Osman dan Kamal Halili Hassan," Standard Perburuhan dalam Konteks Globalisasi Ekonomi Dunia: Kes Malaysia", ***IKIM Law Journal***, 1998., hlm.69.

5). Menjadi suatu mekanisme kepada negara penerima (*ratified*) untuk menjaga standar buruh di negara tersebut agar tidak merosot.

Bagi memenuhi tuntutan di atas, sangat penting bagi Malaysia secara bertanggungjawab memperkenalkan dan memberlakukan standar perburuhan yang menekankan kepada kepentingan hak asasi manusia yang mengarah kepada peningkatan kebajikan pekerja. Hak asasi tersebut seperti kebebasan berserikat, kebebasan dari pada menjadi buruh paksa dan kebebasan daripada sembarang diskriminasi. [44]

Deklarasi Hak Asasi Manusia Universal (UDHR) merupakan pendahulu dari perjanjian-perjanjian internasional penting yang mengemukakan hak asasi manusia. Kovenan-kovenan internasional PBB lainnya seperti, Kovenan Internasional Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR), Kovenan Internasional Hak-hak Sipil dan Politik (ICCPR) atau Konvensi Internasional Perlindungan Hak-hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya (Konvensi Buruh Migran), perjanjian ini merupakan sumber-sumber penting dari standar hak asasi manusia dan hukum internasional. Beberapa dari ketentuan-ketentuan perjanjian tersebut mencerminkan pentingnya konsensus internasional dan bagaimana praktik di negara berkembang. Dalam hal ini ketentuan-ketentuan tersebut memberi pedoman mengenai bagaimana Malaysia semestinya merumuskan kembali undang-undang yang berkaitan dengan buruh migran.[45]

[44] *Ibid*, hlm. 70.
[45] *Ibid*, hlm.81.

Menurut Pasal 11 (d) Konvensi Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) menyatakan:

> "Hak memperoleh remunerasi yang sama termasuk keuntungan dan memperoleh perlakuan yang sama berkenaan dengan pekerjaan yang bernilai setara".
>
> Pasal 11 (f) menyatakan:
>
> "Hak atas perlindungan kesehatan dan atas keselamatan dalam kondisi kerja"

Di seluruh dunia pengesampingan pekerjaan rumah tangga dari perlindungan kerja memperlihatkan formalisasi bias sosial dan stereotip jender dalam undang-undang. Pekerjaan laki-laki di masyarakat sering dianggap sebagai norma untuk mendefinisikan jenis pekerjaan yang layak mendapat perlindungan hukum. Pekerjaan perempuan di wilayah pribadi biasanya tidak dinilai sebagai kegiatan ekonomi atau tidak diakui sebagai pekerjaan yang memerlukan pengaturan publik.[46]

Menurut Pasal 12 (1) CEDAW mencegah diskriminasi terhadap perempuan di bidang perawatan kesehatan dan mewajibkan negara-negara untuk menjamin pencapaian pelayanan perawatan kesehatan yang setara. Buruh migran perempuan Indonesia sedikit atau sama sekali tidak memiliki akses terhadap perawatan kesehatan yang memadai ketika ditampung di pusat-pusat pelatihan untuk jangka waktu yang tidak ditentukan, atau ketika bekerja di Malaysia.[47]

[46] *Ibid*, hlm.82.
[47] *Ibid*, hlm.87.

Hukum internasional melarang kerja paksa dan perdagangan manusia. UDHR, Protokol untuk Mencegah, Menekan dan Menghukum Perdagangan Manusia Khususnya Perempuan dan Anak-anak, Tambahan Konvensi PBB Terhadap Kejahatan Lintas Bangsa yang terorganisir, CEDAW, Konvensi Kerja Paksa ILO dan Konvensi bentuk-Bentuk Terburuk Pekerja Anak ILO merupakan sumber utama hukum internasional yang merumuskan dan melarang praktik-praktik tersebut. Kerja paksa diuraikan dalam Konvensi Kerja Paksa ILO sebagai semua pekerjaan dan jasa yang diambil dari setiap orang dengan ancaman hukuman dan untuk itu yang bersangkutan tidak menawarkan dirinya secara sukarela. [48]

Hukum internasional melindungi hak kebebasan bergerak dan kebebasan berserikat, beberapa Konvensi ILO, yang sebagian besar tercantum dalam Konvensi Kebebasan Bergerak dan Perlindungan atas Hak untuk Berorganisasi 1948 (Konvensi Nomor 87) dan Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Kolektif 1949 (Konvensi Nomor 98), dua dari konvensi-konvensi mendasar ILO.

Hukum internasional juga melindungi setiap buruh migran bebas dari kekerasan. Pelecehan seksual juga bisa dianggap sebagai bentuk kekerasan dan diskriminasi berbasis jender yang dilarang menurut CEDAW dan berdampak langsung terhadap kesetaraan di dalam pekerjaan. Komite Para Ahli ILO beranggapan bahwa pelecehan seksual termasuk dalam cakupan Konvensi Diskriminasi ILO (Pekerjaan dan Nafkah).

---

[48] *Ibid*, hlm.88.

b. *International Convention on the Protection of the Right of All Migrant Workers and Members of Their Families 1990*

Perlindungan buruh migran telah diatur dalam Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya (*International Convention on the Protection of the Right of All Migrant Workers and Members of Their Families/ICPRAMW)* pada tahun 1990. Di samping itu ada beberapa konvensi yang lainnya yang mengatur tentang buruh migran. Konvensi PBB ini telah mengatur cukup lengkap (komprehensif) dan rinci mengenai hak-hak buruh migran yang berlaku universal.[49] Pada saat ini Indonesia menjadi negara anggota yang ikut menandatangani, dan telah meratifikasi ketentuan konvensi tersebut menjadi undang-undang.[50]

Perlindungan buruh migran berdasarkan konvensi tersebut mengakui dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar dari buruh migran, konvensi ini berlaku bagi semua buruh migran dan anggota keluarganya, dan bersifat non-diskriminasi. Konvensi ini berlaku dari tahap: persiapan untuk migrasi, pemberangkatan, transit, seluruh masa tinggal dan pekerjaan yang dibayar di dalam negara tempat bekerja, sampai kembali ke asal buruh migran.

---

[49]Sonhaji, "Aspek Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia/Buruh Migran dan Anggota Keluarganya di Luar Negeri", ***Masalah-Masalah Hukum***, Vol.35, No.2, Majalah Ilmiah Fakultas Hukum – UNDIP, Semarang, Juni 2006, hlm.161.

[50] Pada bulan April 2012 DPRRI telah mengesahkan RUU Perlindungan Buruh Migran menjadi UU Nomor 6 Tahun 2012 dan menjadi Negara kedua di ASEAN yang meratifikasi konvensi tersebut setelah Filipina.

Buruh Migran menurut konvensi ini adalah seseorang yang akan, tengah atau telah melakukan pekerjaan yang dibayar dalam suatu negara di mana, dia bukan menjadi warga negaranya. Sedangkan anggota keluarga adalah orang yang kawin dengan buruh migran atau mempunyai hubungan dengannya, yang menurut hukum berakibat sama dengan perkawinan. Juga anak-anak di bawah umur dan orang lain yang menjadi tanggungan mereka, yang secara hukum dianggap keluarga. [51]

Konvensi ini mengakui dan tidak membedakan antara buruh migran yang memiliki dokumen maupun yang tidak memiliki dokumen. Dengan kata lain konvensi ini memberikan hak dan perlindungan yang sama terhadap buruh migran yang tidak berdokumen. Hal ini mengingat dan mendasarkan pada pertimbangan bahwa buruh migran yang tidak memiliki dokumen sering dipekerjakan dalam kondisi yang lebih buruk dibandingkan dengan buruh-buruh lain, dan majikan/pengusaha berupaya mencari buruh-buruh semacam itu untuk memperoleh keuntungan dalam persaingan yang tidak wajar.

Pada dasarnya perlindungan yang diberikan Konvensi 1990 ini menyangkut pengakuan dan jaminan pada aspek hak-hak yang dimiliki oleh setiap buruh migran dan anggota keluarganya, serta aspek dari kewajiban negara (baik negara, asal maupun negara tempatnya bekerja) untuk memberikan perlindungan kepada buruh migran serta mewujudkan pemenuhan hak-haknya.

Hak-hak buruh migran menurut Konvensi 1990, antara lain:

1). Hak dasar untuk bebas dari diskriminasi;

[51] ***Ibid,*** hlm.161.

2). Hak dasar untuk berpindah dan berkumpul dengan keluarganya;

3). Hak dasar untuk bebas dari kerja paksa;

4). Hak kebebasan berpikir, berkeyakinan dan beragama dan menjalankan agamanya;

5). Hak atas kekebasan menyampaikan pendapat;

6). Hak dasar untuk bekerja dan menerima upah yang menyumbang pada stándar hidup yang sama;

7). Hak dasar persamaan di depan hukum dan perlindungan hukum yang sama

8). Hak dasar atas pembayaran yang sama dan pekerjaan yang sama;

9). Hak dasar atas perlindungan melawan pengusiran sewenang-wenang negara atas pekerjaan;

10). Hak dasar untuk pulang ke negara asal jika pekerja menginginkan;

11). Hak dasar atas persamaan standar hidup bagi kesehatan dan kesejahteraan bagi pekerja dan anggota keluarganya;

12). Hak dasar atas kondisi pekerjaan yang aman dan kebersihan dan keamanan lingkungan pekerjaan;

13). Hak dasar atas pembatasan yang layak dari jam kerja, istirahat dan waktu luang;

14). Hak dasar atas kebebasan berserikat dan bergabung dalam serikat pekerja;

15). Hak dasar atas perlindungan selama kehamilan dari pekerjaan yang berbahaya;

16). Hak dasar perlindungan bagi anak-anak atas eksploitasi ekonomi dan pekerjaan yang membahayakan dirinya atau kesejahteraan dan pertumbuhan, dan;

17). Hak dasar bagi anak-anak pekerja migran atas pendidikan.

Kewajiban-kewajiban negara terhadap pekerja/buruh migran menurut Konvensi 1990, antara lain:

1). Kewajiban untuk memberikan perlindungan efektif terhadap kekerasan fisik, ancaman dan intimidasi, baik yang dilakukan oleh pejabat publik maupun perorangan, kelompok maupun lembaga, termasuk verifikasi oleh petugas penegak hukum harus dilakukan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku;

2). Negara wajib memberitahukan setiap penangkapan terhadap buruh migran dan anggota keluarganya, termasuk alasannya, serta tuduhan yang diajukan dengan menggunakan bahasa yang dimengerti oleh mereka;

3). Kewajiban untuk memberitahukan setiap penangkapan, penahanan, selama menunggu untuk diadili, dan penahanan dalam bentuk lainnya kepada Konsuler atau Diplomatik negara asalnya, apabila yang bersangkutan memintanya;

4). Kewajiban untuk memberikan hak dan kesempatan kepada buruh yang ditahan untuk berkomunikasi dengan pejabat-pejabat tersebut;

5). Negara harus memberitahukan hak-haknya berdasarkan perjanjian internasional lain yang berlaku antara negara-negara yang bersangkutan, untuk berkorespondensi dan bertemu dengan pejabat tersebut di atas, dan mengatur advokat dengan mereka;

6). Kewajiban untuk melaksanakan peradilan guna menentukan keabsahan penahanan dan memerintahkan pembebasan apabila penahanan tersebut ternyata tidak sah menurut hukum, Negara wajib memberikan ganti kerugian terhadap penahanan yang dilakukan secara melawan hukum;

7). Kewajiban untuk menyediakan bantuan penerjemah, jika perlu tanpa membayar;

8). Kewajiban untuk memberikan perlakuan yang manusiawi, menghormati martabat yang melekat pada diri manusia dan identitas budaya terhadap buruh migran dan anggota keluarganya yang ditahan;

9). Kewajiban negara untuk memisahkan dari orang yang dipidana terhadap buruh migran dan anggota keluarganya yang dikenakan tuduhan. Terdakwa di bawah umur harus dipisahkan dari orang dewasa, dan segera mungkin dihadapkan ke sidang pengadilan;

10). Kewajiban negara untuk memisahkan dari orang yang dipidana atau tengah menunggu persidangan, terhadap buruh-buruh migran dan anggota keluarganya yang ditahan karena melanggar ketentuan imigrasi;

11). Negara harus menjamin, bahwa perbuatan seseorang yang menghancurkan dokumen identitas, dokumen yang memberikan ijin masuk atau keluar, tempat kediaman, atau tempat tinggal dalam wilayah nasional atau ijin kerja merupakan tindakan melawan hukum. Penyitaan tanpa hak atas dokumen-dokumen tersebut, tidak boleh dilakukan tanpa adanya bukti resmi yang terperinci. Dalam hal apapun tidak diperkenankan untuk menghancurkan paspor atau dokumen yang setara milik buruh migran dan anggota keluarganya, selain oleh pejabat publik yang diberi kewenangan oleh hukum;

12). Negara tempat bekerja, yang melakukan pengusiran tidak boleh mengurangi hak apapun yang telah diperoleh buruh migran dan anggota keluarganya, sesuai

dengan hukum negara tersebut. Termasuk hak untuk menerima gaji dan hasil lain yang menjadi haknya;

13). Negara wajib memberitahukan hak buruh migran dan anggota keluarganya untuk memperoleh upaya perlindungan dan bantuan pejabat konsuler atau diplomatik dari negara asalnya terhadap pengusiran;

14). Negara wajib melindungi hak-hak buruh migran dan memastikan hak-hak tersebut dijalankan oleh majikan/pengusaha sesuai dengan perjanjian kerja.

c. *United Nations Convention Against Transnational Organized Crime 2000 (UNCATOC)*

Salah satu bentuk kejahatan transnasional terorganisir (*Transnational Organized Crimes*=TOC) adalah terjadi praktik perdagangan manusia (*human trafficking*), terutama terhadap perempuan (*trafficking in women*) dan anak (*children trafficking*). Maraknya praktik kejahatan saat ini sangat meresahkan masyarakat internasional. Dengan demikian berarti manusia atau individu telah terdegradasi kedudukannya dari subjek hukum menjadi objek hukum, dan tentu saja praktik kejahatan ini telah mengingkari harkat dan martabat manusia itu sendiri khususnya kaum perempuan dan anak. [52]

Hukum internasional modern secara tegas mengakui bahwa manusia atau individu-individu pada dasarnya merupakan subjek hukum internasional. Sebagai

[52] G. Sri Nurhantanto, "Upaya Penanggulangan Perdagangan Perempuan dan Anak di Indonesia", *Mimbar Hukum*, Vol. 18, No. 1, Fakultas Hukum – UGM, Yogyakarta, Februari 2006, hlm. 48.

subjek hukum internasional, konsekuensinya manusia atau individu dapat dibebani dengan hak dan kewajiban. Dengan ditandatanganinya *Universal Declaration of Human Rights* 1948, pengakuan terhadap individu sebagai subjek hukum internasional menjadi semakin nyata, selain itu dengan dibentuknya *Special Tribunal* di Nuremberg tahun 1948 dan di Tokyo 1950 membuktikan bahwa individu bisa dibebani dengan hak dan kewajiban menurut hukum internasional.[53]

1). Definisi Perdagangan Manusia (*Human Trafficking*)

Pada tahun 2000 lewat Majelis Umum PBB telah menetapkan sebuah Protokol "Mencegah, Memberantas dan Menghukum Perdagangan Manusia, Khususnya Perempuan dan Anak". Protokol ini merupakan *Annex* (tambahan)dari *United Nations Convention Against Transnational Organized Crime* (UNCATOC).[54]

Dalam Protokol tersebut dimuat definisi perdagangan manusia sebagai "perekrutan, pengiriman, pemindahan, penampungan atau penerimaan seseorang, dengan ancaman atau penggunaan kekerasan atau bentuk-bentuk lain dari pemaksaan,

[53] ***Ibid***, hlm.47.

[54] Dalam Artikel 3 Protokol Tambahan UNCATOC, menentukan antara lain: " *Trafficking in persons shall mean the recruitment, transportation, transfer, harboring or receipt of persons, by means of the threat or use of force or other forms of coercion, of abduction, of fraud, of deception, of the abuse of power or of a position of vulnerability or of the giving or receiving of payments or benefits to achieve the consent of a person having control over another person, for the purpose of exploitation*" Untuk hal yang sama lihat juga, ILO, "Protection and Prevention for Indonesian Migrant Workers", ***Kertas Kerja***, ILO Jakarta Office, Jakarta, Indonesia, 2007, hlm.8. dan dalam Rohani Abdul Rahim, "An Interpretation On the Malaysia Anti-Trafficking In Person Act, 007 (Act 670) and Its Foreseeable Impact on the Indonesian Women Migrant Labor", Kompilasi Kertas Kerja, FUU-UKM, Bangi-Selangor, 2010,hlm.5.

penculikan, penipuan, kebohongan, atau penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan atau memberi atau menerima pembayaran atau memperoleh keuntungan agar dapat memperoleh persetujuan dari seseorang yang berkuasa atas orang lain untuk tujuan eksploitasi. Eksploitasi termasuk paling tidak, eksploitasi untuk melacurkan orang lain atau bentuk-bentuk lain dari eksploitasi seksual, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktik-praktik serupa perbudakan, perhambaan atau pengambilan organ tubuh".

Kerja paksa dan praktik-praktik serupa perbudakan adalah pemaksaan terhadap seorang perempuan untuk melakukan pekerjaan atau jasa atau pengambilan identitas hukum dan/atau tubuh perempuan tanpa izin dirinya dengan menggunakan kekerasan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi dominan, penjeratan utang, penipuan atau bentuk-bentuk pemaksaan lain. Dengan demikian pengertian perdagangan perempuan mengandung makna penting bahwa yang disoroti tidak hanya proses perekrutan dan pengiriman yang menentukan bagi perdagangan, tetapi juga kondisi eksploitatif terkait ke dalam mana orang diperdagangkan.

Pada dasarnya, setiap upaya untuk memperkerjakan seseorang ke negara lain yang tidak lengkap dokumennya, tidak sesuai dengan standar kompetensinya, dan dalam kondisi mental yang tidak siap adalah termasuk kategori perdagangan manusia.

2) Bentuk-bentuk Perdagangan Manusia

Bentuk perdagangan perempuan dan anak sangat bervariasi sebagaimana juga terjadi di negara-negara Asia Tenggara pada umumnya. Bahkan di antara negara-

negara Asia Tenggara itu disinyalir terdapat jaringan yang tersebar dan saling berhubungan secara erat. Praktik perdagangan perempuan dan anak itu biasanya identik dengan kekerasan dan pekerjaan-pekerjaan yang diketahui paling banyak dijadikan sebagai tujuan perdagangan perempuan dan anak adalah buruh migran, pembantu rumah tangga, pekerja seks, perbudakan berkedok pernikahan dalam bentuk pengantin pesanan, dan pekerja anak. [55]

a). Buruh Migran

Pada umumnya seseorang akan bermigrasi didasarkan pada kesadaran diri sendiri dengan harapan orang bermigrasi itu kelak bisa memperbaiki taraf hidupnya, tetapi perdagangan manusia dilakukan dengan tekanan, penipuan dan paksaan.

Dalam perekonomian global dewasa ini migrasi dan perdagangan manusia telah menjadi satu kesatuan, di mana perempuan dan anak-anak mungkin bekerja dalam kondisi yang eksploitatif, seperti menjadi buruh di pabrik, di perkebunan, menjadi pembantu rumah tangga, atau pekerja seks. Sebagai buruh migran, mereka seringkali mengalami eksploitasi dan perdagangan manusia dengan berbagai bentuk sejak tahap perekrutan, prakeberangkatan, di negara tujuan, sampai tahap pemulangan atau reintegrasi. [56]

Dalam perkembangannya, buruh migran Indonesia yang berjenis kelamin perempuan meningkat sangat tajam, di kenal pula dengan istilah " Feminisasi Migrasi", hal ini terjadi seiring dengan kebijakan pemerintah Indonesia yang

[55] ***Ibid***, hlm.50.
[56] ***Ibid***, hlm.51.

memperluas program transmigrasi dengan memasukkan program ekspor tenaga kerja Indonesia secara besar-besaran ke negara-negara lain termasuk ke Malaysia.

b). Pembantu Rumah Tangga

Sampai sekarang, jumlah angka buruh migran yang bergerak di sektor informal, seperti pembantu rumah tangga (pembantu rumah) tidak pernah diketahui secara pasti. Padahal sektor ini sangat rentan terjadi eksploitasi dan perdagangan manusia. [57]

Para pembantu rumah tangga seringkali mengalami eksploitasi yang bentuknya antara lain berupa; jam kerja yang panjang dengan waktu istirahat yang terbatas, upah jauh di bawah upah minimum, upah tidak dibayar, kebebasan bergerak dibatasi, kekerasan fisik dan mental, serta pemerkosaan dan pelecehan seksual. Eksploitasi ini jelas merupakan pelanggaran hak individu di bidang hak-hak sipil maupun hak-hak ekonomi, sosial dan budaya. Lebih lanjut dalam rangka eksploitasi dan praktik perdagangan manusia dalam sistem ekspor buruh migran Indonesia dapat diketahui bahwa tahapannya dimulai dari tahap perekrutan, para keberangkatan, di negara tujuan dan pada waktu kembali.

3). *Trafficking* sebagai Kejahatan Transnasional

Kejahatan transnasional memiliki sifat tidak mengenal batas-batas wilayah negara. Kejahatan itu melampaui batas-batas wilayah negara baik mengenai tempat

[57] ***Ibid***, hlm.52.

terjadinya, akibat-akibat yang ditimbulkannya, maupun tujuan kejahatan itu sendiri. Menurut Cherif Bassiouni, unsur transnasional tersebut , meliputi:[58]

a). Tindakan yang memiliki dampak terhadap lebih dari satu negara (*Conduct affecting more than one State*)

b.). Tindakan yang melibatkan atau memberikan dampak terhadap warga negara dari lebih satu negara (*Conduct including or affecting citizens of more than one State*).

c.). Sarana dan prasarana serta metode yang dipergunakan melampaui batas-batas teritorial suatu negara (*Means and methodes trancend national boundaries*)

Dari unsur dan pengertian kejahatan transnasional di atas, dapat dipahami bahwa *trafficking* termasuk kejahatan bersifat internasional.[59] Hal ini disebabkan bahwa salah satu perbuatan sebagaimana dirumuskan dalam pengertian *trafficking* adalah pengangkutan antar daerah atau antar negara, yang berarti lintas batas teritorial negara, disamping masalah ini sudah menjadi perhatian masyarakat internasional dan dinyatakan sebagai perbuatan yang dilarang menurut hukum internasional.[60]

---

[58]Shinta Agustina, "Perdagangan Perempuan dan Anak Sebagai Kejahatan Transnasional: Permasalahan dan Penaggulangannya di Indonesia", ***Pro Justitia***, Vol. 24, N0.1, Jurnal Hukum, FH-Universitas Katolik Parahiyangan, Bandung, Januari 2006, hlm.50.

[59] Rohani Abdul Rahim, "Pemerdagangan Wanita Indonesia ke Malaysia: Pencegahan dan Aplikasi Perundangan", Kompilasi Kertas Kerja, FUU-UKM, Bangi-Selangor, 2010, hlm.118, Di Malaysia terdapat beberapa akta yang mengatur perkara-perkara yang melibatkan memasukkan orang tanpa dokumen dan yang diperdagangkan, antara lain Kanun Kaseksaan, Akta Imigresen dan Akta Pemerdagangan Orang 2007 (Akta 670), dan dalam *Harian Metro*, "Akta 670 ke Parlimen", (Kuala Lumpur), 19 Juni 2010, hlm.29, " Akta 670 segera direvisi, ada 14 seksi yang akan ditambah, antara lain, denda yang akan dikenakan kepada individu serta perusahaan yang terlibat dalam perdagangan orang serta penyelundupan migran, dimana sanksi tersebut lebih berat dari Akta Imigresyen yang ada, serta pemakaian akta yang melibatkan bukan hanya negara penerima tetapi juga negara transit".

[60] ***Ibid***, hlm.51

4. **Piagam ASEAN**

Sejak pembentukan pada 8 Agustus 1967, ASEAN telah berhasil meningkatkan pengaruh diplomatiknya atas berbagai isu politik dan ekonomi internasional, menciptakan lingkungan strategis yang stabil bagi pembangunan ekonomi dan sosial, mengurangi risiko perang sehingga berhasil menciptakan perdamaian dan stabilitas di kawasan. Kini, kesepuluh negara ASEAN tersebut bertekad membentuk identitas tunggal kawasan, terlepas dari perbedaan budaya di masing-masing anggota. Melalui sebuah komunitas, ASEAN berjuang untuk mengubah statusnya dari sekedar "perhimpunan bangsa-bangsa" menuju ke satu kesatuan "masyarakat" yang terdiri atas bangsa-bangsa (*transforming itself from an "association of states" into a"real community of nations*"). Dengan kata lain. ASEAN memulai proses transformasi dari kumpulan negara yang berasosiasi ke arah komunitas kawasan yang lebih terintegrasi.[61]

Piagam ASEAN adalah anggaran dasar bagi Perhimpunan Bangsa-bangsa Asia Tenggara (ASEAN). Dokumen ini telah diadopsi pada KTT ASEAN ke-13 di Singapura, November 2007 dan mulai berlaku sejak 15 Desember 2008.[62]

Secara formal, rencana pembuatan draf dicanangkan pada KTT ASEAN ke-11 pada bulan Desember 2005 di Kuala Lumpur. Kemudian, sepuluh tokoh penting

[61] Faustinus Andrea,"Indonesia dan Komunitas ASEAN", Tulisan Utama, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol.3, No.3, LPHI-FH-Universitas Indonesia, Jakarta, 2006, hlm.399.
[62] www.wikipidia.com, 23 Februari 2009 pukul 17.30 wib

ASEAN dari masing-masing negara anggota (disebut ASEAN *Eminent Persons Group*; Indonesia diwakili oleh Ali Alatas) ditunjuk untuk merumuskan sejumlah naskah rekomendasi bagi piagam ini. Pada KTT ASEAN ke-12 di Cebu, Filipina, Januari 2007, beberapa proposal dasar dipaparkan ke publik. Pada saat yang sama, para pemimpin ASEAN bersepakat untuk membentuk " tim kerja tingkat tinggi untuk merumuskan Piagam ASEAN" yang beranggotakan sepuluh utusan tingkat senior pemerintah masing-masing. Tim ini bertemu 13 kali selama 2007. Dalam proses ini kebijakan "tidak campur tangan (*non-interference policy*) yang menjadi ciri khas ASEAN tidak ditekankan lagi dan diusulkan pula pembentuk badan urusan HAM.

Pada KTT ASEAN di Hua Hin, Thailand Selatan 2009, Indonesia menilai masih lemahnya rancangan awal (*term of reference*) Badan HAM ASEAN. Indonesia menekankan perlunya keseimbangan antara fungsi promosi dan fungsi perlindungan guna menguatkan fungsi serta tugas badan tersebut. Dari 11 butir pokok pikiran yang disampaikan Panel Tingkat Tinggi, sekitar delapan terkait masalah monitoring, sedangkan tiga lainnya terkait perlindungan. [63]

Ketentuan tentang deklarasi ASEAN juga tidak menjelaskan secara jelas tentang kewenangan badan HAM ASEAN. Terkait dengan hal ini laporan tentang HAM menyatakan bahwa badan HAM yang dibentuk ASEAN tidak akan mengintervensi masalah HAM di internal masing-masing negara, sebaliknya badan tersebut akan melindungi negara tersebut dari campur tangan negara lain. Selain itu

[63] ***Kompas***, Sabtu, 28 Februari 2009, hlm.9

ada persoalan-persoalan mendasar dalam menegakkan hak asasi manusia di masing-masing negara, beberapa problem tersebut, antara lain: problem sosial budaya, politik dan ekonomi.[64]

Indonesia juga mengusulkan pemberian nama "komisi" ketimbang kata "badan" HAM yang sangat umum, atau kata "*council*" yang sudah banyak di pakai di ASEAN.

a. Ratifikasi Piagam ASEAN

Naskah Piagam ASEAN telah disepakati tahun 2007 di Singapura dengan ditandatangani oleh semua kepala pemerintahan negara-negara anggota. Agar Piagam ASEAN yang pertama kali ini berlaku mengikat, telah disepakati bahwa kesepuluh negara anggota harus meratifikasinya sebelum pelaksanaan KTT ASEAN ke-14 di Chiang Mai, Thailand. Piagam ini baru akan berlaku 30 hari setelah "Instrumen Ratifikasi" ke-10 diserahkan kepada Sekretaris Jenderal ASEAN (Dr. Surin Pitsuwan).

Sejak tanggal 21 Oktober 2008 semua negara anggota telah meratifikasi piagam ini, sebagaimana tercantum pada tabel berikut.

[64] Dzuriyatun Toyibah, "ASEAN dan Problem Penegakan Hak Asasi Manusia", ***Jurnal Hubungan Internasional ORBIT***, Vol.1, No.1, PUSKAHI-FEIS,Iniversitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2008, hlm.57.

Tabel 3.1: Negara-negara yang telah meratifikasi Piagam ASEAN

Negara Anggota	Tanggal Ratifikasi oleh Pemerintah	Penyerahan Instrumen Ratifikasi	Disetujui oleh
Singapura	18 Desember 2007	7 Januari 2007	Perdana Menteri
Brunei Darussalam	31 Januari 2008	15 Februari 2008	Sultan
Malaysia	14 Februari 2008	20 Februari 2008	Menteri LN
Laos	14 Februari 2008	20 Februari 2008	Perdana Menteri
Kamboja	25 Februari 2008	18 April 2008	Majelis Nasional
Vietnam	14 Maret 2008	19 Maret 2008	Menteri LN
Myanmar	21 Juli 2008	21 Juli 2008[2]	Menteri LN
Thailand	16 September 2008	14 November 2008	Parlemen
Filipina	7 Oktober 2008	12 November 2008	Senat
Indonesia	21 Oktober 2008	13 November 2008	DPR

b. Perlindungan Hukum menurut Piagam ASEAN

Prinsip demokrasi, penegakan HAM serta masalah perlindungan hukum di dalam Piagam ASEAN di atur menurut Pasal 1 ayat (7) yang menyatakan:

> " Memperkuat demokrasi, meningkatkan tata pemerintahan yang baik dan aturan hukum, dan memajukan serta melindungi hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan fundamental, dengan memperhatikan hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari negara-negara anggota ASEAN".

Dari pernyataan tersebut semakin mempertegas ASEAN bukan hanya organisasi politik dan ekonomi saja tetapi juga sudah menjadi komunitas masyarakat dengan kesatuan wilayah hukum sendiri. Dengan demikian negara-negara anggota ASEAN bukan hanya menjadikan Piagam ASEAN sebagai pedoman bagi pengaturan sistem hukum di negara masing-masing, tetapi dapat juga memberi sumbangan bagi

pembangunan kawasan dengan komunitas hukum yang terintegrasi, terutama dalam memberi perlindungan bagi masyarakat ASEAN pada umumnya.

Sedangkan prinsip perlindungan hukum terhadap buruh migran di dalam Piagam ASEAN di atur menurut Pasal 1 ayat (5) yang menyatakan:

> "Menciptakan pasar tunggal dan basis produksi yang stabil, makmur, sangat kompetitif, dan terintegrasi secara ekonomis melalui fasilitasi yang efektif untuk perdagangan dan investasi yang didalamnya terdapat arus lalu lintas barang, jasa-jasa dan investasi yang bebas, terfasilitasinya pergerakan pelaku usaha, pekerja profesional, pekerja berbakat dan buruh, dan arus modal yang lebih bebas"

Piagam ASEAN mengatur masalah buruh secara umum dalam pasal 1 ayat (5), yang pada awalnya hal tersebut tidak diatur, namun Indonesia terus memperjuangkan agar permasalahan buruh ini dapat diatur dalam piagam tersebut.

Pasal tersebut memiliki arti bahwa baik hak sipil, politik, ekonomi dan sosial budaya sama pentingnya. Hak untuk memiliki pekerjaan dan gaji yang layak dan untuk hidup sejahtera sama pentingnya dengan hak untuk bisa memilih pemimpin secara bebas.[65]

Pada mulanya istilah yang digunakan pada Pasal 1 tersebut adalah *skill labour* (buruh terlatih), namun akhirnya menjadi *labour* (buruh) agar semua buruh menjadi bagian dalam Piagam ini. Meskipun pengaturan yang dilakukan oleh Piagam ASEAN dimaksudkan untuk semua buruh migran tetap saja para buruh pembantu rumah tangga bukan pekerja atau buruh. Pembantu rumah tangga tidak dianggap sebagai

[65] ***Ibid.*** hlm. 52.

pekerja atau buruh dikarenakan para pembantu rumah tangga tersebut tunduk di bawah pengaturan pribadi dari pemilik rumah.[66]

Pada praktiknya banyak buruh migran yang dipekerjakan sebagai pembantu rumah tangga dan diperlakukan dengan tidak baik, dan untuk menjaga agar pembantu rumah tangga tersebut tidak melarikan diri, pemilik rumah memegang paspor para buruh migran tersebut. Praktik yang dilakukan tersebut adalah suatu bentuk perbudakan menurut ILO dan praktik tersebut banyak dilakukan di Malaysia.[67]

Selain itu, Piagam ASEAN hanya ditujukan bagi buruh legal, sehingga para buruh migran yang tidak bekerja secara legal tidal dilindungi oleh piagam ini. Padahal begitu banyak buruh migran yang bekerja secara tidak legal, karena untuk dapat bekerja secara legal di luar negeri diperlukan dana yang begitu besar. Sebagai contoh para buruh migran Thailand memerlukan biaya 4000 Baht, sedangkan para buruh migran tersebut dibayar dengan upah yang begitu kecil sehingga tidak sanggup untuk membayar biaya yang diperlukan untuk menjadi buruh legal.[68]

Pengaturan perlindungan buruh yang hanya diatur secara minim oleh ASEAN dan diharapkan diatur secara khusus oleh negara-negara anggota tidak dapat memberikan keadilan dan melindungi hak-hak buruh migran tersebut seperti halnya yang telah terjadi selama ini di mana tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia yang diberlakukan dengan tidak baik atau dilecehkan akan diselesaikan dengan secara

---

[66] Desy Kristine, " Piagam ASEAN Mengenyampingkan Perlindungan Terhadap Buruh Migran". International Law in News, *Jurnal Hukum Internasional*, Vol.5, No. 4, LPHI-FH, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008, hlm.842.

[67] ***Ibid***, hlm.842.

[68] ***Ibid***, hlm.843.

diplomatik ke dua negara, dan biasanya keadilan bagi para tenaga kerja Indonesia yang telah disakiti tidak akan dilindungi secara baik.[69]

Oleh karena itu kita sangat memerlukan kekuatan perlindungan dari regional untuk melindungi hak-hak tenaga kerja Indonesia. ASEAN-lah yang seharusnya mengatur lebih lanjut mengenai hal ini, karena bila melihat pengalaman-pengalaman yang ada terhadap kasus-kasus tenaga kerja Indonesia yang ada di Malaysia, maka sebagian besar hak-hak dan keadilan bagi mereka tersebut tidak terlindungi secara baik. ASEAN seharusnya membuka topik mengenai hal ini dan lebih peka lagi terhadap masalah ini. Apalagi ASEAN menyatakan dirinya sebagai komunitas yang menjaga dan melindungi.[70]

Selain itu Indonesia yang memperoleh pendapatan devisa terbesar dari sektor buruh seharusnya memperjuangkan hal tersebut, karena mereka adalah warga negara yang bekerja di luar negeri yang memberikan kontribusi yang besar bagi warga negaranya. Oleh karena itu, adalah suatu keharusan bagi Pemerintah Indonesia untuk melindungi warganya secara nyata.

F. Prinsip Perlindungan Hukum menurut Konstitusi Malaysia

Di negara-negara demokrasi, Pengadilan memainkan sebuah peran yang beraneka ragam. Sebuah masyarakat demokrasi yang hidup dan bersumpah dengan nilai-nilai kepastian tentang kemerdekaan individu, kehormatan manusia, *rule of law,*

[69] ***Ibid.*** hlm.843.
[70] ***Ibid,*** hlm.843.

pemerintahan yang dibatasi oleh konstitusi. Oleh karena itu, lembaga yang baik, kuat dan peradilan yang independen memegang peran penting dalam menuju nilai-nilai ini yang mana sebuah sistem demokrasi dapat maju. Terutama, di bawah konstitusi yang memberikan garansi terhadap hak-hak fundamental rakyat, pengadilan memiliki tanggungjawab sama baiknya dengan kekuatan untuk melindungi hak-hak ini dari berbagai macam ketidakbenaran yang dilanggar pemerintah.[71]

Menurut MP.Jain sebagaimana halnya dalam Konstitusi Malaysia sebagai model negara federal dan memberikan garansi secara pasti terhadap hak-hak fundamental rakyat, peradilan memiliki peran yang sangat krusial di dalam proses konstitusional di Malaysia. Ia menyatakan:[72]

> "*As the Malaysian Constitution is of the federal type and guarantees certain fundamental rights of the people, the judiiiiary has a crucial to play in the constitutional process in the country*".
> (Seperti halnya Konstitusi Malaysia sebagai tipe negara federal dan memberikan garansi secara pasti terhadap hak-hak fundamental rakyat, peradilan memiliki peran yang sangat krusial di dalam proses konstitusional di negara tersebut).

Di dalam Perlembagaan Persekutuan (Konsitusi) Malaysia tentang hak-hak asasi manusia terkandung dalam Bagian 2, Kebebasan Asasi. Ciri-ciri umum dari Konstitusi Malaysia adalah, *pertama*, hak-hak yang terkandung di dalam konstitusi tidak semuanya dapat dinikmati oleh semua orang. Sedangkan dari hak-hak tersebut

---

[71] Jain,MP., " Characteristics of Malaysian Constitution", ***Article*** in Constitutional and Legal Systems of ASEAN Countries, Academy of ASEAN Law and Jurisprudence, University of the Philippines Law Complex with Assistance of The Asia Foundation, Carmelo V. Sison (Editor), tanpa tahun, hlm.121.

[72] ***Ibid***, hlm.121.

hanya dapat dinikmati oleh warganegara Malaysia saja. Ini sangat wajar karena selain menunjukkan kepentingan status kewarganegaraan di Malaysia kedudukan itu turut memberi bayangan tentang apakah yang dikatakan "hak asasi" di Malaysia. Dengan kata lain, sesuatu yang dijamin untuk semua orang-warganegara atau sebaliknya-dapat dikatakan sebagai benar-benar penting dan asasi. Perlu juga disadari bahwa hak-hak tersebut tidak bersifat mutlak, konstitusi mengijinkan batasan dikenakan ke atas hak-hak yang diundangkan di bawah Bagian 2 Konstitusi tersebut. *Kedua,* di dalam Konsitusi Malaysia, di bawah Bagian 2 juga ada peraturan yang dikecualikan dari operasi bagian tersebut. Selain itu peraturan di bawah Bagian 2 ini dapat digantung (dibatalkan) oleh bagian dan peraturan lain dalam konstitusi.[73]

Hal tersebut dengan sendirinya dapat menimbulkan persoalan tentang sejauh mana asasinya hak-hak tersebut. Dari segi penafsiran ciri-ciri ini turut menyulitkan pemahaman dan pelaksanaan hak-hak asasi manusia di Malaysia. Sebab itu penggunaan kaidah tafsiran harfiah perlu digunakan dengan berhati-hati, yaitu dengan cara yang tidak menyebabkan peruntukan-peruntukan berkenan hilang arti dan maknanya.

Masalah perlindungan terhadap hak-hak dasar yang di berikan di bawah Bagian 2 Konstitusi Malaysia yang terkait dengan aspek perburuhan, antara lain:

1. Larangan terhadap perbudakan dan kerja paksa

[73] Abdul Aziz Bari. " Kebebasan dan Hak-hak Asasi di bawah Perlembagaan Persekutuan – Satu Analisis Umum", ***Jurnal undang-Undang dan Masyarakat***, Vol.4, No.4, Fakulti Undang-Undang, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor, 2000, hlm.90-91.

Pasal 6 ayat (1) Konstitusi Malaysia menyatakan:

"*No person shall be held in slavery*"

(Tiada orang akan dijadikan perbudakan).

Selanjutnya Pasal 6 ayat (2) Konstitusi Malaysia menyatakan:

" *All forms of forced labour are prohibited, but Parliament may by law provide for compulsory service for national purposes*"
(Segala bentuk-bentuk kerja paksa di larang, tetapi Parlemen dimungkinkan oleh hukum wajib untuk memberikan persetujuan untuk kepentingan nasional).

Konstitusi Malaysia melarang perbudakan dan kerja paksa. Bagaimanapun peruntukan Pasal ini belum pernah menjadi pertikaian di mahkamah. Walau ada pendapat yang menyatakan bahwa meskipun larangan terhadap perbudakan dan kerja paksa jelas peruntukan ini masih tidak mencukupi. Sama halnya, benar atau tidak apa yang jelas ialah sewaktu timbul laporan-laporan mengenai layanan buruk terhadap buruh migran, khususnya pembatu rumah tangga, tidak tampak bagaimana peruntukan di bawah Pasal 6 ini dapat memberi perlindungan. Pasal 6 ini peruntukannya berkenan hanya berguna untuk membatasi atau menantang tindakan pihak yang berwenang supaya tidak sah., dan sedangkan pihak yang menanggung penderitaan tidak mendapat apa-apa.[74]

[74] ***Ibid***. hlm.92

2. Hak untuk bersuara, berkumpul secara aman dan berorganisasi

Pengaturan tentang hak-hak ini terdapat dalam Pasal 10 ayat (1) yang berbunyi:

> " *Subject to Clause (2), (3) and (4):*
> *a. every citizen has the right to freedom of speech and expression,*
> *b. all citizens have the right to assemble peaceably and without arms;*
> *c. all citizens have the right to form associations".*
>
> (Warganegara dimaksud dalam klausula (2), (3), dan (4):
> a. adalah berhak (untuk) bebas berbicara dan mengeluarkan pikiran
> b. berhak berhimpun secara aman dan dengan tidak bersenjata
> c. semua warganegara adalah berhak untuk membentuk persatuan).

Sedangkan Pasal 10 ayat (3) menyatakan:

> "*Restrictions of the right to form associations conferred by paragraph (c) of Clause (1) may also be imposed by any law relating to labour or education*".
> (Pembatasan hak untuk membentuk asosiasi yang diberikan oleh paragrap (c) klausula (1) juga dapat ditentukan oleh peraturan yang terkait dengan perburuhan dan pendidikan).

Pasal ini menyatakan hak-hak yang dibuat masa kini begitu banyak yang diperbincangkan orang banyak. Secara umum peruntukan Pasal ini sangat penting di sisi demokrasi karena ia meng-undangkan hak-hak yang amat asasi dalam demokrasi. Kebebasan surat kabar adalah lanjutan dari hak mengenai kebebasan berbicara dan mengeluarkan pikiran. Bagaimanapun ini tidak ada di Malaysia karena para penulis dan penerbit umumnya tunduk kepada kemurahan hati penguasa untuk berbuat demikian. Suatu fenomena yang kelihatan jika di teliti peuntukan dalam Akta

Penerbitan dan Mesin Cetak 1984, selain itu juga ada hukum hasutan dan rahasia resmi. [75]

Maksud dari semua statuta ini adalah betapa pembahasan umum, dalam arti kata yang sebenarnya begitu sulit diadakan. Begitu juga hak untuk berkumpul secara aman, yang disangkal melalui hukum yang mewajibkan permohonan izin di bawah Akta Polis 1967. Kuasa ini diberikan secara mutlak, pihak yang berhubungan tidak perlu memberi sebab atau membenarkan larangan mereka berdasarkan alasan-alasan yang dinyatakan oleh konstitusi. Hak untuk membentuk serikat, juga sudah dibatasi dan apa yang asalnya dikatakan hak itu sudah menjadi kemurahan hati apabila pihak berwenang diberi kuasa yang luas untuk mengizinkan, menggantung atau melarang pembentukan serikat di bawah Akta Pertubuhan 1972. perlu ditegaskan bahwa ketiga hak-hak tersebut adalah hak-hak yang sangat penting dalam proses demokrasi. [76]

Sulit untuk membayangkan bagaimana sebuah demokrasi dapat berjalan sebagaimana seharusnya tanpa ketiga hak-hak yang mendasar ini. Dengan kata lain kebebasan bersuara, berkumpul dan berserikat tidak dapat disangkal sekiranya Malaysia mau membangun sebuah sistem demokrasi yang utuh. Semua pembatasan dan hukum di atas memang dibenarkan dengan segala macam alasan yang muluk dan indah. Bagaimanapun dalam praktiknya batasan-batasan itu digunakan untuk menyulitkan pembahasan dan perbincangan yang sehat, yang selaras dengan tuntunan

[75] ***Ibid.*** hlm.94
Untuk hal yang sama, lihat Jain,MP, ***Op.Cit***, hlm.133.
[76] ***Ibid***, hlm. 94.

demokrasi tentang ketulusan dan akuntabilitas. Fenomena demikian meletakkan pihak berkuasa di bawah sorotan, sesuatu yang tidak menyenangkan mereka. [77]

Di Malaysia Konstitusi memberi garansi kepada warga negara Malaysia hak-hak untuk membentuk serikat. Hak-hak ini bagaimanapun lebih sempit cakupannya bila dibandingkan dengan cakupan hak yang sama di bawah Konstitusi India. Perlindungan diberikan terhadap kebebasan berserikat di bawah Konstitusi Malaysia besar kemungkinan dibatasi oleh Parlemen bilamana dipertimbangkan untuk kebutuhan atau kebijakan untuk menjaga kepentingan publik, perintah publik atau moralitas publik. Pembatasan itu mungkin atau mungkin tidak masuk akal. Jika sebuah keputusan Pengadilan Tinggi Malaysia berlaku, hak fundamental untuk membentuk serikat tidak termasuk hak untuk mengurus serikat yang sudah terbentuk. Maksudnya bahwa beberapa anggota sebuah serikat mungkin dikeluarkan oleh hukum dari hak untuk berpartisipasi di dalam beberapa atau aktivitas-aktivitasnya. Menurut keputusan Pengadilan Tinggi Malaysia, hak fundamental untuk membentuk serikat juga termasuk hak untuk tidak mempunyai sebuah serikat. Bila hak fundamental dipisahkan dan diberikan kepada pekerja, itu berarti bahwa perserikatan dipaksa dan itu adalah tidak konstitusional di Malaysia. [78]

Sejalan dengan itu B Lobo berpendapat:[79]

---

[77] ***Ibid.*** hlm. 94.

[78] Shatsari,RS dan Kamal Halili Hassan, " Constitutional Protection of Freedom of Association for Trade Union Purposes", *The* ***Malayan Law Journal 3***, Kuala Lumpuir, 2007, hlm.xvii., lihat Ahmad Ibrahim dan Ahilemah Joned, ***The Malaysian Legal System***, (Revised by Ahmad Ibrahim), Dewan Bahasa dan Pustaka Kementerian Pendidikan Malaysia, second edition, Selangor DE, 1995.

[79] B. Lobo," Access to Local Industrial Adjudication Systems by Foreign Employees in Malaysia ", ***Malayan Law Journal 5***, 2006., hlm.1.

"Article 6,10 and 155 of the Constitution are rellevent, irrespective of nationalities, art 6 prohibits forced labour. On the other hand, art 10 provides for the rights to form associations as regulated by law – only for citizens of the country since by law only citizens can hold office in a trade union of workmen. Non-citizens can only be members of the trade union. However, in view of article 155 of the Constitution which bestows"Commonwealth reciprocity", citizens of Commonwealth countries are entitled to (if legislated) similar rights or priveleges which are provided for Malaysian citizens in that Commonwealth country"

(Pasal 6, 10 dan 155 Konstitusi Malaysia sangat relevan, terlepas dari kewarganegaraan, Pasal 6 melarang kerja paksa. Dalam perkataan lain, Pasal 10 melengkapi terhadap hak-hak membentuk asosiasi apabila telah diatur oleh undang-undang-hanya untuk warga negara dari negara sejak mereka bekerja dan dapat menbentuk serikat buruh untuk pekerja. Bukan warga negara hanya dapat menjadi anggota serikat buruh. Bagaimanapun, dalam pandangan Pasal 155 Konstitusi Malaysia yang memberikan asas "resiprositi Persemakmuran" warga negara dari negara-negara Persemakmuran adalah berhak (jika diatur) untuk memiliki hak yang sama dan istimewa yang diberlakukan terhadap warga negara Malaysia sebagai negara Persemakmuran)

Sedangkan Sharifah Suhanah Syed Ahmad berpendapat:[80]

*"Article 10 (1) of the Federal Constitution states that all **citizens** have the rights to form association. However, this clause has to be read together with the Trade Union Act, 1959. Under the Act, a trade union can be formed comprising of "workmen" or employers, and the term "workman" as defined under this Act is similar to the term workman under the Industrial Relations Act, 1967. This means that there is no distinction between casual, temporary or permanent workers".*

(Pasal 10 (1) Konstitusi Federal menyatakan bahwa semua warga negara memiliki hak untuk berserikat. Bagaimanapun, ketentuan ini harus dibaca bersama dengan Akta Kesatuan Sekerja 1959. Bi bawah Akta tersebut, sebuah serikat dapat dibentuk terdiri dari "pekerja-pekerja" atau para majikan. Pengertian "pekerja" yang didefinisikan di bawah Akta ini adalah sama dengan pengertian pekerja pada Akta Perhubungan Industrial 1967. Ini berarti bahwa tidak ada perbedaan antara pekerja sambilan, sementara waktu atau perkerja-pekerja tetap"

[80] Sharifah Suhanah Syed Ahmad, " Protection of Migrant Workers in Malaysia-Moving Towards A Rights-Based Approach ",***Article*** in The 4th Asian Law Institute (ASLI) Conference and Fakulty of Law, University of Indonesia, Jakarta, Indonesia, 2007, hlm.650.

Di Malaysia Konstitusi membolehkan parlemen membuat berbagai macam hukum untuk membatasi hak untuk membentuk serikat selama masih terkait dengan hukum perburuhan dan pendidikan. Ini yang disampaikan bahwa dalam konteks terkait perburuhan, implikasi dari kekuatan pekerja-pekerja di luar dari perlindungan konstitusional apa saja dari hak-hak mereka untuk membentuk organisasi buruh. Singkat kata bahwa di Malaysia, tidak ada hak fundamental untuk membentuk serikat buruh dan tidak ada perlindungan bilamana parlemen secara konstitusional diperbolehkan membuat hukum di atas sebuah fakta dari hak asasi, sebagaimana dalam kasus perburuhan dan pendidikan di bawah Konstitusi Malaysia.[81]

Pada 1961 Malaysia meratifikasi ILO Konvensi Nomor 98 sebagai pihak yang menandatangani Konvensi, Malaysia bertanggungjawab secara "hukum" untuk menjalankan ketentuan-ketentuan Konvensi ke dalam hukum nasional. Juga, kewajiban harus melaporkan secara periodik kepada kantor ILO mengenai pelaksanaan standar-standar perburuhan internasional itu.[82]

Perlindungan terhadap akta anti diskriminasi serikat (*anti-union discrimination*) di Malaysia berdasarkan undang-undang. *The Industrial Relation Act* 1967 (IRA) yang merupakan gerakan khusus oleh para majikan yang dapat diklasifikasikan sebagai akta anti diskriminasi serikat. [83]

---

[81] ***Ibid***. hlm.xvii.

[82] Kamal Halili Hassan," Principles of International Labour Standards and Malaysian Law on Anti-Union Discrimination", ***Industrial Law Report 1***, Kuala Lumpur, 1996, hlm.xxviii.

[83] *Ibid*, hlm.xxix.

G. Prinsip Perlindungan Hukum menurut *Memorandum of Understanding* (MoU) Indonesia-Malaysia 2006

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia di luar negeri menurut MoU Indonesia-Malaysia, sangat terkait dengan kebijakan Pemerintah Indonesia terhadap tenaga kerja ke luar negeri dan kebijakan pemerintah Malaysia dalam menerima pekerja asing di negaranya.

1. Kebijakan Pemerintah Indonesia terhadap Tenaga Kerja Luar Negeri

Perlindungan hukum bagi warga negara Indonesia adalah merupakan hak konstitusional warga negara yang dijamin dalam UUD 1945. Perlindungan warga negara Indonesia (WNI) seperti yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945 Alinea IV yang berbunyi".....untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia....",[84] merupakan perlindungan yang diberikan negara kepada seseorang warga negara Indonesia ataupun badan hukum Indonesia yang berada di dalam wilayah negara maupun di luar wilayah negara Republik Indonesia.[85]

---

[84] Dalam Alinea IV Pembukaan UUD 1945 yang berbunyi " *Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia* ".

[85] Adapun bentuk perlindungan yang diberikan adalah bantuan hukum, repatriasi, deportasi, pencarian orang hilang dan lain sebagainya, dengan objek perlindungan, antara lain: warga negara Indonesia (WNI) meliputi tenaga kerja Indonesia (TKI), Profesional, Mahasiswa, Bisnis/Pengusaha, Wisatawan, Kewarganegaraan/Naturalisasi, dan Badan Hukum Indonesia (BHI) meliputi Badan Usaha Milik

Meskipun fungsi perlindungan berada di tangan pemerintah,[86] namun tanpa ada pemahaman dan kerja sama dari masyarakat Indonesia sendiri pelaksanaan fungsi perlindungan akan sangat sulit dilakukan dan masyarakat sendiri juga harus tahu hak dan kewajibannya, baik sebelum atau ketika seorang warga negara Indonesia pergi ke luar negeri dengan tujuannya masing-masing. Pemberian perlindungan harus di lihat secara cermat dan tepat mengingat benturan yang dihadapi oleh pejabat di lapangan adalah kedaulatan negara lain dan hukum internasional yang berlaku, mengingat di lain pihak, pemerintah sendiri tidak mempersiapkan anggaran untuk memberikan suatu perlindungan kepada kasus-kasus yang tidak berdampak pada hubungan bilateral, politik, ekonomi, dan sosial budaya Indonesia.

Di samping itu upaya perlindungan oleh Perwakilan RI dirasakan masih belum optimal, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor kendala seperti kendala finansial untuk penyediaan tenaga pengacara setempat, di samping dana yang terbatas bagi biaya operasional yang dikeluarkan untuk menampung warga negara Indonesia bermasalah di luar negeri terutama tenaga kerja Indonesia. Selain itu ruang gerak Perwakilan RI juga dibatasi oleh Konvensi Wina 1963, dimana perwakilan negara asing untuk menghormati kedaulatan dan otoritas negara tuan rumah.[87] Meskipun demikian, perlindungan hukum yang diberikan pemerintah RI bukan berarti memutihkan kasus pelanggaran yang mereka lakukan, tetapi lebih pada memastikan

Negara (BUMN), PT, dan juga perusahaan Swasta yang berbentuk *Joint Venture* maupun perusahaan yang membuka cabang di negara lain.

[86] Pasal 78 ayat 1 Undang-Undang 39 Tahun 2004.

[87] Konvensi Wina 1963 telah diratifikasi dengan UU No. 1 Tahun 1982, dalam *article 5* Konvensi Wina tersebut mengenai fungsi kekonsuleran (*Consular Functions*) yang mengharuskan setiap perwakilan negara asing untuk menghormati kedaulatan dan otoritas negara tuan rumah.

tidak ada hak-hak mereka yang dikurangi sebagai warga negara asing yang sedang terlibat masalah hukum di negara tersebut sesuai dengan aturan hukum di sana. [88]

Pada dasarnya WNI non-TKI yang berangkat ke luar negeri tidak banyak menimbulkan masalah dibandingkan dengan tenaga kerja Indonesia (TKI). Hal ini diakibatkan karena latar belakang pendidikan dan ekonomi. Tenaga kerja Indonesia ke luar negeri bertujuan untuk mencari nafkah, sedangkan non-TKI biasanya ke luar negeri sudah mempersiapkan dengan matang dan dengan faktor ekonomi yang mendukung. Maka dalam hal ini banyak permasalahan difokuskan kepada permasalahan TKI di luar negeri. [89]

Sejalan dengan upaya tersebut Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Undang-undang Hubungan Luar Negeri Nomor 37 tahun 1999 dan melalui Keputusan Menteri Luar Negeri Nomor 053/)T/II/2002/01 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Luar Negeri Bagian Ke VI Pasal 943, telah pula membentuk Direktorat Perlindungan warga negara Indonesia dan Badan Hukum Indonesia yang mempunyai tugas untuk mengurus masalah kebijakan dan standarisasi teknis di bidang perlindungan dan bantuan hukum kepada warga negara Indonesia dan badan hukum Indonesia dan juga Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.[90]

---

[88] Ferry Adamhar. " Permasalahan WNI Baik TKI maupun Non-TKI di Luar Negeri". Tulisan Utama. ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol. 2, No. 4, LPHI- FH-Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hlm.697.

[89] ***Ibid***, hlm.697.

[90] ***Ibid***, hlm, 696.

Salah satu bentuk perlindungan terhadap TKI menurut Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 adalah Pemerintah RI tidak boleh menempatkan TKI ke negara yang belum mengadakan perjanjian tertulis dengan negara tujuan.[91] Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 ini sebenarnya dapat mencegah sejak dari awal bagi Pemerintah RI untuk tidak menempatkan TKI ke negara lain yang tidak memiliki perjanjian tertulis. Dengan demikian sebenarnya Pemerintah RI telah melakukan pelanggaran hukum dengan menandatangani MoU dengan Malaysia yang sampai saat ini MoU tersebut belum memiliki kekuatan sebagai instrumen hukum perjanjian bilateral yang kuat.

Adapun perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri, meliputi pemberian perlindungan hukum sebelum pemberangkatan dan sesudah mereka tiba di tempat kerja, seperti halnya di Malaysia, dan perlindungan hukum setelah mereka kembali ke Indonesia, yang meliputi :

a. Perlindungan hukum Pra-Pemberangkatan di Indonesia

Perlindungan perlu diberikan karena seringkali terjadi tindak kekerasan pada saat tenaga kerja tersebut justru masih berada di Indonesia, ancaman kekerasan fisik dan psikis tersebut, disebabkan beberapa hal :

1). Pemberian lisensi bagi para perekrut dan pemasok tenaga kerja

2). Proses Pra-pemberangkatan dan transit, meliputi:

(a) Korupsi, pemerasan, dan praktik-praktik illegal lainnya

[91] Pasal 27 avat (1) menyatakan *"penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintannya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah RI atau tenaga kerja asing"*

(b) Kurangnya informasi, penipuan

(c) Pengubahan dokumen perjalanan

(d) Diskriminasi dalam praktik-praktik memperkerjakan

3). Pelecehan di pusat-pusat pelatihan, meliputi:

(a) Pengurungan paksa

(b) Kondisi tempat tinggal, makanan dan minuman yang tidak memadai

(c) Pelecehan psikologis, fisik dan seksual

(d) Praktik-praktik perburuhan yang ekspoitatif

b. Perlindungan hukum masa penempatan di Malaysia

Masa penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia mewajibkan setiap tenaga kerja Indonesia melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Kewajiban untuk melaporkan ini terletak pada pengguna perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta.[92]

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-104 A/MEN/2002 mengatur tentang masa penempatan tersebut dimana Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) bertanggungjawab atas perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan tenaga kerja Indonesia di Malaysia. Dalam pelaksanaan perlindungan dan pembelaan tenaga kerja Indonesia, PJTKI baik secara sendiri atau bersama-sama wajib menunjuk atau bekerjasama dengan Lembaga Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang terdiri dari Konsultan Hukum dan atau

[92] Pasal 10 Undang-Undang No.39 Tahun 2004

Lembaga Asuransi di negara penempatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara tersebut.[93]

Ketentuan tentang masa penempatan tenaga kerja Indonesia dari kedua peraturan perundangan di atas memperlihatkan, bahwa ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 hanya bersifat administratif semata, sedangkan ketentuan yang ada dalam Kepmennakertrans Nomor 104 A/MEN/2002 memberikan perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan tenaga kerja Indonesia di Malaysia. Hal ini mengingat justru masa penempatan inilah, tenaga kerja Indonesia banyak mengalami masalah, baik permasalahan antara tenaga kerja Indonesia majikan, maupun dengan pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta yang tidak memenuhi kewajibannya seperti yang tercantum dalam perjanjian penempatan.[94]

Perlindungan hukum setelah tenaga kerja Indonesia tiba di tempat kerja di Malaysia perlu diberikan karena banyaknya pelanggaran-pelanggaran perjanjian kerja (kontrak perkhidmatan), yang meliputi:

1). Masalah jam kerja, hari libur, dan beban kerja

2). Masalah pengurungan paksa dan komunikasi yang dibatasi

3). Gaji yang tidak dibayarkan

4). Pembatasan kebebasan beragama

[93] Pasal 58 Kepmennakertrans No. 104 A/MEN/2002.

[94] Tentang adanya perbedaan kepentingan dari sisi perlindungan dan bisnis yang diberikan PJTKI terhadap TKI, lihat Aloysius Uwiyono, " Indonesian Labor Reform Since 1998", Artikel Utama, *Jurnal Hukum Internasional*, Vol.5, No. 4, LPHI-FH, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008., hlm.643.

5). Pelecehan fisik, kelalaian, dan perlakuan kasar

6). Penyiksaan dan pelecehan seksual

7). Perdagangan manusia untuk kerja paksa.

c. Perlindungan hukum purna penempatan

Setiap tenaga kerja Indonesia yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Kepulangan tenaga kerja Indonesia dapat terjadi:

1). Berakhirnya perjanjian kerja

2). Pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir

3). Terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan

4). Mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisanya menjalankan pekerjaan lagi

5). Meninggal dunia di negara tujuan

6). Dideportasi oleh pemerintah setempat.

Kepulangan tenaga kerja Indonesia dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggungjawab pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia dalam hal:

1). Pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan tenaga kerja Indonesia

2). Pemberian fasilitas kesehatan bagi tenaga kerja Indonesia yang sakit dalam kepulangan

3). Pemberian upaya perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak

bertanggungjawab dan dapat merugikan tenaga kerja Indonesia dalam kepulangan.

PJTKI bekerjasama dengan mitra usaha dan Perwalu wajib mengurus kepulangan tenaga kerja Indonesia sampai di bandara di Indonesia, dalam hal:

1). Perjanjian kerja telah berakhir dan tidak memperpanjang perjanjian kerja.

2). Tenaga kerja Indonesia bermasalah, sakit atau meninggal dunia selama masa perjanjian kerja sehingga tidak dapat menyelesaikan perjanjian kerja

3). PJTKI wajib memberitahukan jadwal kepulangan tenaga kerja Indonesia kepada Perwakilan RI di negara setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum tanggal kepulangan

4). Dalam mengurus kepulangan tenaga kerja Indonesia, PJTKI bertanggungjawab membantu menyelesaikan permasalahan tenaga kerja Indonesia , dan mengurus dan menanggung kekurangan biaya perawatan tenaga kerja Indonesia yang sakit atau meninggal dunia.

Salah satu masalah yang terjadi berkaitan dengan kepulangan tenaga kerja Indonesia adalah persoalan keamanan dalam negeri sampai di bandara tanah air. Karena itu ketentuan Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 mengatur pemberian upaya perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia terhadap kemungkinan adanya pihak-pihak lain yang tidak bertanggungjawab dan dapat merugikan tenaga kerja Indonesia dalam kepulangan.

Apabila dilihat dari konteks fungsi hukum, maka Kepmennakertrans Nomor 104 A/MEN/2002 serta Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tersebut hakikatnya adalah:[95]

Pertama, berfungsi memberikan pedoman/pengarahan kepada calon tenaga kerja Indonesia sebagaimana peraturan hukum yang ada di dalam Kepmennakertrans tersebut ketika mereka hendak menjadi tenaga kerja Indonesia, dimana setiap tenaga kerja Indonesia yang mendaftar telah mengikuti penyuluhan dan harus memenuhi syarat-syarat.

Kedua, berfungsi mengarahkan pada tujuan-tujuan yang dikehendaki oleh pemerintah. Tujuan itu adalah calon tenaga kerja Indonesia yang memiliki daya saing terhadap pekerja-pekerja asing dimana tenaga kerja Indonesia itu bekerja, dimana setiap calon tenaga kerja Indonesia yang akan ditempatkan perlu memiliki keterampilan dengan sertifikat kompetensinya.

2. Kebijakan Pemerintah Malaysia terhadap Pekerja Asing

Kebijakan adalah satu ketetapan yang dilaksanakan melalui pengurusan dan pelayanan pemerintah. Suatu kebijakan menggambarkan keinginan pemerintah dalam suatu dasar yang menjadi pegangannya. Kebijakan kadang-kadang tidak ada dalam suatu dokumen tetap yang terkumpul baik di dalam undang-undang, peraturan, keputusan menteri, surat edaran, dokumen kementerian dan lain-lainnya. Namun

[95]Muslan Abdurrahman, ***Ketidakpatuhan TKI: Sebuah Efek Diskriminasi Hukum***. Cet. Pertama. UMM Press. Malang. 2006. hlm.44-45

demikian, dasarnya adalah suatu kebijakan tersebut tidak dapat dilaksanakan sekiranya ia bertentangan dengan undang-undang.[96]

Terdapat beberapa model untuk menjelaskan kebijakan negara Malaysia yang terkait masuknya pekerja asing. Model-model tersebut ialah Model *Exclusionary*, Model Asimilasi, dan Model Perbagai Budaya.[97] Model *Exclusionary* merujuk kepada kebijakan yang menerima masuknya pekerja asing dalam sektor ekonomi secara terbatas, dalam pekerjaan kasar dan sulit, serta tidak memberi mereka hak kewarganegaraan dan pemilihan umum. Model Asimilasi adalah satu kebijakan yang mendukung pekerja asing untuk melepaskan asal-usul budaya mereka dan mengasimilasikan diri mereka ke dalam masyarakat arus utama. Sedangkan Model Perbagai Budaya adalah mendukung dan menerima budaya para pekerja asing yang ada sebagai salah satu budaya dalam masyarakat arus utama.[98]

Malaysia dapat digolongkan kedalam Model *Exclusionary* yang menerima pekerja asing untuk waktu tertentu saja dan bekerja dalam sektor yang ditetapkan serta dalam jenis kerja kasar atau manual. Setelah selesai waktu kontrak, mereka harus pulang ke negara asal mereka.

Permit kerja merupakan cara yang digunakan oleh banyak negara dalam mengawal masuknya pekerja asing. Setiap pekerja asing yang bekerja di negara lain tanpa memiliki permit kerja atau permit kerjanya telah habis adalah seorang pekerja

---

[96] Kamal Halili Hassan," Sejarah, Polisi, dan Perundangan Pekerja Asing di Malaysia" ***Artikel*** dalam Undang-Undang Malaysia: 50 tahun Merentasi Zaman, Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 2007, hlm.403.

[97] Ruppert, Elizabeth., dalam Kamal Halili Hassan, ***Ibid,***, hlm.403.

[98] ***Ibid***, hlm.404.

atau pendatang tanpa izin. Di Malaysia, Akta Pekerjaan Terbatas 1968 mengharuskan setiap majikan mendapatkan permit kerja bagi pekerja bukan warga negara. Masuknya pekerja asing juga diatur oleh Akta Imigresen 1959/1963 (Revisi 2002). Kebijakan Imigrasi di Malaysia dapat dilihat melalui tiga bentuk permit yang dikeluarkan, antara lain: (i) pas lawatan untuk pekerjaan sementara bagi pekerja tidak mahir atau separuh mahir;[99] (ii) pas lawatan dalam pekerjaan profesional untuk pekerja mahir;[100] dan (iii) pas pekerjaan untuk pegawai ekspatriat.[101] Dalam memohon permit, majikan diinginkan mengenal pasti bakal pekerja dan menyatakan jenis kerja dan waktunya. Permit tidak boleh dipindahkan kepada majikan lain. Pengambilan pekerja asing juga tunduk kepada umur dan negara.

a. Sejarah Undang-undang Pekerja Asing

Sejarah perundangan pekerja asing atau dahulu dikenal sebagai pekerja imigran bermula dari masuknya pekerja imigran China dan India ke Tanah Melayu semasa zaman penjajahan Inggeris. Masuknya imigran tersebut memaksa penjajah Inggeris membuat undang-undang untuk menangani fenomena imigrasi supaya undang-undang berlaku dalam keadaan yang teratur.[102]

Perundangan pertama yang diundangkan di Tanah Melayu yang terkait dengan pekerja imigran ialah *Netherland Indian Labourers Protection Enacments*

[99] Pas untuk satu tahun saja.
[100] Umur pekerja adalah antara 21 dan 45 tahun.
[101] ***Ibid***, hlm. 405
[102] ***Ibid***, hlm. 399

1909, Enakmen tersebut adalah berhubungan dengan perlindungan hal-ihwal pekerja dari negara India yang datang ke Tanah Melayu.[103]

Enakmen yang lebih terperinci adalah *The Labour Code 1912* yang diberi nama *Enacment No.6 of 1912* dan diberlakukan di Negeri-negeri Melayu Bersekutu. Enakmen tersebut sangat menarik karena merangkum berbagai aspek perburuhan dan mempunyai pengaturan yang menyeluruh mengenai pekerja migran China dan India.[104]

Pada 1923, *The Labour Code 1923 (Enacment No.18 of 1923)* tidak banyak memiliki peraturan tentang pekerja imigran, ini karena pekerja-pekerja imigran sudah mulai bekerja dan mulai menetap di Negeri-negeri Melayu Bersekutu. *The Labour Code 1923* lebih kepada menjamin kebajikan mereka seperti kediaman, peralatan, pengurusan kesehatan dan pemakaman.[105]

b. Pekerja Domestik

Pekerja domestik[106] dalam panggilan yang biasa ialah orang yang digaji atau pembantu rumah asing. Perbincangan mengenai pekerja domestik adalah sangat relevan karena kebanyakan pekerja domestik di Malaysia terdiri dari pekerja asing dari Indonesia dan Philipina. Terdapat mereka yang bekerja secara sah (*documented workers*) dan ada yang bekerja tanpa dokumen yang sah (*undocumented workers*).[107]

---

[103] ***Ibid.*** hlm. 399
[104] ***Ibid***, hlm. 399
[105] ***Ibid***, hlm. 402
[106] Pekerja domestik sering pula di sebut sebagai Pembantu Rumah Tangga. Asing (PRA).
[107] Akta Kerja 1955 *mendefinisikan pekerja domestik sebagai* : " Seorang yang diambil bekerja berhubung dengan kerja dalam rumah kediaman dan tidak berkaitan dengan mana-mana, perdagangan, bisnis atau profesi yang dijalankan oleh majikan dalam rumah kediaman tersebut, dan

Tidak semua peruntukan Akta Kerja dipakai untuk pekerja domestik. Misalnya Seksyen 12 mengenai surat pemutusan hubungan kerja dimana majikan atau pekerja perlu memberikan surat untuk menyatakan niat menyelesaikan kontrak pelayanan dimana waktu yang dinyatakan dalam kontrak atau Seksyen 12 (2) harus dipatuhi. Ini berarti bagi pekerja domestik, keperluan surat penyelesaian kontrak tidak diperlukan. Begitu juga dengan keperluan diadakan kajian yang sewajarnya atau juga dikenal sebagai kajian domestik sebelum majikan memecat pekerja di bawah Seksyen 14 juga tidak dipakai kepada pekerja domestik.[108]

Perlindungan *materniti* (persalinan) juga tidak dipakai terhadap pekerja domestik perempuan. Pekerja domestik juga tidak mendapat perlindungan terkait segala bentuk cuti dan jumlah jam bekerja. Bagian XII Akta Kerja 1955 merupakan hak pekerja yang paling dasar yang seharusnya diberikan oleh undang-undang pekerjaan kepada pekerja domestik tetapi Akta Kerja telah mengecualikannya. Pengecualiaan ini mungkin disebabkan oleh kesukaran pihak Jabatan Buruh untuk memberlakukannya peruntukan tersebut karena pekerja domestik bekerja di rumah kediaman.[109]

c. Kebebasan Berkesatuan

Persoalan pertama adalah apakah pekerja asing di Malaysia mempunyai hak untuk membentuk atau ikut serta kesatuan sekerja?. Hak untuk membentuk dan ikut

termasuk tukang masak, pembantu rumah, *butler*, penjaga anak, *valet*, *foorman*, tukang kebun, pencuci, jaga, *groom*, pemandu atau pencuci kendaraan berizin untuk digunakan sendiri."
Atau pekerja yang bekerja di sektor nonformal, sedangkan status kedatangan mereka ada yang resmi/berdokumen (formal) ada yang tidak secara resmi/tidak berdokumen (informal)

[108] Seksyen 12 Akta Kerja 1955. dan Seksyen 14 Akta Kerja 1955.

[109] *Ibid*, hlm. 413.

serta kesatuan sekerja adalah dua hak yang terkandung dalam kebebasan berserikat. Kedua hak ini dijamin oleh Konvensi Nomor 87 dan Nomor 98 Organisasi Buruh Internasional (ILO) tentang kebebasan untuk berserikat.

Hak untuk membentuk kesatuan sekerja di Malaysia dijamin oleh Konstitusi Pasal 10(1)(c) yang mengatur bahwa setiap warga negara mempunyai hak untuk membentuk persatuan (serikat) Pengaturan ini tidak merujuk secara jelas kepada kesatuan sekerja tetapi dapat diberikan alasan di sini bahwa persatuan dalam konteks ini juga merujuk kepada kesatuan sekerja. Pengaturan tersebut merujuk kepada terma warganegara. Ini berarti, jika dibaca secara literal, hak membentuk serikat hanya diberikan kepada warganegara. Oleh karena itu, pekerja asing tidak mempunyai hak konstitusi untuk membentuk serikat atau kesatuan sekerja. Dengan perkataan lain, pemerintah dapat menghalangi pekerja asing untuk membentuk kesatuan sekerja. Meskipun demikian, Pasal 10(1) (c) tidak juga melarang mereka yang bukan warganegara untuk membentuk kesatuan sekerja. Pasal tersebut hanya mermberi hak kepada warganegara.[110]

Hak untuk ikut serta dalam serikat (kesatuan sekerja) tidak diatur dalam Konstitusi. Justru, pengaturan itu dapat di lihat dalam perundangan buruh, misalnya Akta Kesatuan Sekerja 1959 (AKS) dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (APP). Akta Kesatuan Sekerja adalah sebuah perundangan yang mengatur hal-ihwal kesatuan sekerja. Dari sesi pembentukan kesatuan sekerja. Akta ini tidak begitu relevan dengan pekerja asing. Ini karena sebatas tidak ada satu pun kesatuan sekerja

[110] *Ibid*, hlm.415.

yang dibentuk untuk atau oleh pekerja asing dan dapat dipastikan jika pekerja asing ingin membentuk kesatuan sekerja di Malaysia, ada kemungkinan tidak dapat disahkan. Pembentukan sebuah kesatuan sekerja yang melewati batasan industri, pekerjaan atau perdagangan yang serupa adalah bertentangan dengan Akta Kesatuan Sekerja, sekiranya mereka ingin membentuk kesatuan sekerja pekerja asing dalam industri, pekerjaan atau perdagangan yang serupa, juga kemungkinan akan menghadapi rintangan karena sudah ada kesatuan sekerja pekerja setempat dalam satu industri, pekerjaan atau perdagangan yang tertentu. Meskipun demikian, tidak ada larangan yang khusus dalam Akta Kesatuan Sekerja yang melarang pekerja untuk membentuk kesatuan sekerja.[111]

Pekerja asing di Malaysia tidak dilarang untuk ikut serta kesatuan sekerja. Tidak ada larangan menurut Akta Kesatuan Sekerja. Larangan terbatas hanya dikenakan mereka yang di bawah umur, bukan pekerja yang dapat dipercaya dan pegawai pelayanan umum.

Akta Perhubungan Perusahaan juga tidak melarang pekerja asing untuk ikut serta kesatuan sekerja. Seksyen 4 dan 5 Akta Perhubungan Perusahaan[112] yang

---

[111] ***Ibid.*** hlm. 415-416.

[112] Seksyen 4 Akta Perhubungan Perusahaan 1967, menyatakan; *"(1) No person shall interfere with, restrain or coerce a workman or an employer in the exercise of his rights to form and assist in the formation of and join a trade union and to participate in its lawful activities, (2) No trade union or workmen and no trade union of employers shall interfere with each other in the establishment, functioning or administration of that trade union, (3) No employer or trade union of employers and no person acting on behalf of such employer or such trade union shall support any trade union of workmen by financial or other means, with the object of placing it under the control or influence of such employer or such trade union of employers'.*
Sedangkan Seksyen 5 Akta Perhubungan Perusahaan 1967, menyatakan: "*No employer or trade union of employers, and no person acting on behalf of an employer or such trade union shall : (a) impose any condition in a contract of employment seeking to restrain the right of a person who is a*

menjamin hak pekerja untuk ikut serta kesatuan sekerja dan aktif didalamnya dan tidak melarang pekerja asing berbuat demikian.[113]

d. Pemberhentian Pekerja Asing

Pemutusan hubungan kerja diatur dalam Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan.[114] Pengaturan ini membolehkan seorang pekerja yang merasakan pengakhiran kerjanya tanpa sebab atau alasan yang adil membuat representasi kepada Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan dalam waktu 60 hari dari tanggal pemberhentian. Ketua Pengarah akan mencoba untuk menyelesaikan masalah pemberhentian tersebut melalui jalan perdamaian yaitu dengan memanggil pekerja dan majikan atau pengurusan majikan untuk membicarakan guna mencari jalan penyelesaian. Apabila perdamaian gagal dicapai, maka kasus tersebut akan teruskan kepada Menteri yang akan membuat keputusan apakah kasus tersebut dapat diteruskan ke Mahkamah Perusahaan atau tidak. Dalam hal ini, pekerja asing juga dapat mengambil tindakan yang sama. Akta Perhubungan Perusahaan tidak melarang

---

party to the contract to join a trade union, or to continue his membership in a trade union, (b) refuse to employ any person on the ground that he is or is not a member or an officer of a trade union, (c) discriminate against any person in regard to employment, promotion, any condition of employment or working conditions on the ground that he is or is not a member or officer of a trade union."

[113] ***Ibid***, hlm. 416-417.

[114] Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan, menyatakan:*"(1) Where a workman, irrespective of whether he is a member of a trade union of workmen or otherwise, considers that he has been dismissed without just cause or excuse by his employer, he may make representations in writing to the Director General to be reinstated in his former employment, the representations may be filed at the office of the Director General nearest to the place of employment from which the workman was sismissed, (1A) The Director General shall not entertain any representations under subsection (1) unless such representations are filed within sixty days from of the dismissal".*

mereka untuk menggunakan mekanisme ini asalkan mereka adalah seorang pekerja di bawah maksud Akta Perhubungan Perusahaan.[115]

Pekerja asing yang terlibat dalam pelaksanaan *retrenchment* (pengurangan pekerja) juga dapat menggunakan peraturan inii apabila pengakhiran kontrak mereka dibuat secara tidak adil. Begitu juga dengan kasus pemberhentian konstruktif, pekerja asing juga dapat mengambil tindakan yang sama. [116]

e. Pampasan Pekerja Asing

Di Malaysia pekerja yang mengalami kecelakaan dalam bekerja dapat membuat tuntutan yang sama PERKESO (Pertubuhan Keselamatan Sosial) atau perusahaan asuransi. Bagi pekerja warganegara Malaysia di sektor swasta, mereka dilindungi oleh Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 (AKSP 1969) dan tuntutan mereka dapat diselesaikan oleh PERKESO. Bagi pekerja asing, tuntutan karena kecelakaan di tempat kerja atau yang terkait dengan pekerjaan dilindungi di bawah Akta Pampasan Pekerja 1952 (APP 1952). Pemakaian APP 1952 kepada pekerja asing seperti yang diberlakukan di bawah Perintah Pampasan Pekerja Asing (Skim Pekerja Asing) (Asuransi) 1998.[117]

APP 1952 berlaku di seluruh Malaysia. Ia berlaku di sektor umum dan swasta. Pekerja sektor swasta yang dilindungi oleh Akta ini adalah mereka yang dipekerjakan sebagai buruh kasar (manual) dan dengan pendapatan tidak melebihi RM 500,00

[115] *Ibid.* hlm. 417
[116] *Ibid*, hlm. 417.
[117] *Ibid*, hlm.418-419.

sebulan. APP 1952 tidak berlaku bagi pekerja sambilan (kasual) dan pembantu rumah tangga.[118] Tujuan Akta ini adalah untuk: [119]

1). Membayar kompensasi kepada pekerja yang mengalami cedera akibat kecelakaan yang terjadi sewaktu bekerja.

2). Membayar kompensasi kepada tanggungan pekerja yang mengalami kematian yang terjadi sewaktu bekerja.

3). Membayar kompensasi kepada pekerja yang mengidap penyakit pekerjaan atau kepada tanggungan seandainya penyakit itu menyebabkan kematian pekerja.

Dua syarat utama diperlukan di bawah Akta ini, yaitu:

1). Si penuntut harus seorang pekerja di bawah maksud APP 1952.

2). Kecelakaan harus berlaku akibat dari dan dalam masa bekerja.

Seksyen 4 (1) APP 1952 menginginkan suatu kecelakaan harus berlaku disebabkan atau dalam masa pekerjaan. Maksud yang luas dari syarat ini adalah kecelakaan tidak terbatas kepada kecelakaan yang berlaku dalam masa pekerjaan saja, asalkan kecelakaan tersebut ada kaitan dengan hal-ihwal pekerjaan, maka tuntutan karena kecelakan itu dapat diterima. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan ke atau dari tempat kerja juga termasuk yang disifatkan sebagai kecelakaan yang terjadi akibat pekerjaan dan dalam masa pekerjaan.[120]

---

[118] K.Rajkumar, ***Op.Cit.*** hlm.111.

[119] ***Ibid***, hlm.419.

[120] ***Ibid***, hlm.421.

Untuk memudahkan perlindungan dan pembayaran kompensasi kepada pekerja asing yang mengalami kecelakaan, pemerintah Malaysia telah mengesahkan skim asuransi dan kompensasi pekerja asing yang mana beberapa perusahaan asuransi telah dilantik tujuan terkait.Di bawah skim ini, setiap majikan yang menggaji pekerja asing diwajibkan membayar asuransi premium sebanyak RM86,00 setahun untuk setiap pekerja. Sebanyak 11 perusahaan asuransi telah dilantik sebagai penanggung asuransi untuk mengeluarkan kebijakan asuransi di bawah skim ini. Majikan dapat membeli kebijakan asuransi dari perusahaan asuransi yang telah terdaftar.[121]

Akta ini menetapkan beberapa pasal yang tidak boleh dilakukan dan tanggungjawab yang harus dilaksanakan oleh majikan, diantaranya, majikan tidak dibenarkan memotong gaji untuk tujuan membayar kompensasi asuransi premium. Majikan juga tidak dibenarkan membayar kompensasi langsung kepada wanita, anak-anak dan orang tanggungan, tetapi harus mendepositokan bayaran yang dibuat oleh perusahaan asuransi ke Kantor Tenaga Kerja terkait.

Akta juga mengatur hukuman kepada majikan yang melanggar peruntukan Akta ini.[122]

---

[121] *Ibid.* hlm.423. Perusahaan-perusahaan asuransi yang terdaftar antara lain: Tokyo Marine Insurance (Malaysia) Bhd, Arab Malaysian Assurance Bhd, LonPae Insurance Co Bhd, Maybank Assurance Bhd, MNI Takaful Sdn.Bhd, Malaysian British Assurance Bhd, Malaysian Assurance Alliance Bhd, Malaysia National Insurance Bhd, The Pacific Insurance Bhd dan Serikat Takaful. Majikan tidak boleh memakai asuransi yang tidak terdaftar.

[122] Bagi kesalahan membuat potongan dari gaji pekerja untuk membayar premium, hukumannya adalah RM 5.000,00atau 1 tahun penjara atau kedua-duanya, jika gagal mengambil asuransi kompensasi pekerja, hukumannya adalah RM 2.000,00 atau 2 tahun penjara atau kedua-duanya, jika gagal melaporkan kecelakaan hukumannya adalah bagi kesalahan pertama didenda sebanyak tidak melebihi RM 5.000,00 dan bagi kesalahan kedua didenda tidak melebihi RM 10.000,00.

3. MoU sebagai bentuk kerja sama Indonesia-Malaysia

Perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI) dan keluarganya di luar negeri, dapat dilakukan dengan mengupayakan pendekatan secara politik dan dengan cara membuat perjanjian kerjasama antar pemerintah atau *Government to Government* (G *to* G) dari negara penerima tenaga kerja Indonesia, melakukan kerjasama G *to* G dengan sesama negara pengirim tenaga kerja, kerjasama *Government to Non-Government Organization* (G *to* NGO), kerjasama G *to International Organization*, kerjasama dengan organisasi keagamaan, dan kerjasama G *to* Privat atau Privat to Privat (*people to people*). Kerjasama G *to* G dari negara penerima diupayakan dalam bentuk *Memorandum of Understanding* (MoU), *Arrangements* atau Perjanjian Bilateral, dilaksanakan dengan menggunakan instrumen, yang di sebut perjanjian internasional.

Sumber hukum perjanjian internasional terdiri dari tiga konvensi, yaitu: *Vienna Convention on the Law of Treaties, 1969; Vienna Convention on the Succesion of States in Respect of Treaties, 1978; dan Vienna Convention on the Law of Treaties between States and International Organizations, or between International Organizations, 1986*. Tanpa dasar ini maka hubungan G to G dari negara penerima mengacu (terbatas) pada konvensi-konvensi tersebut yang mengharuskan setiap perwakilan negara asing untuk tetap menghormati kedaulatan dan otoritas negara tuan rumah. Hal ini tentunya dapat menghambat pelaksanaan perlindungan yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia di negara penerima tenaga kerja Indonesia yang bersangkutan.

Hubungan bilateral, plurilateral atau multilateral murni, banyak yang dituangkan dalam bentuk traktat (*treaty*) atau nota kesepahaman (*Memorandum of Understanding*). Dewasa ini MoU, lebih banyak atau lebih sering digunakan, dibandingkan dengan traktat.

Pemerintah Indonesia telah membuat MoU dengan beberapa negara penerima tenaga kerja Indonesia, seperti:[123]

a. MoU RI dengan kerajaan Yordania tentang Penempatan TKI (2001);
b. MoU RI dengan Korea Selatan tentang Pengiriman TKI Sektor Formal (2004);
c. MoU RI dengan Malaysia tentang Pengiriman TKI Sektor Informal (2004, direvisi 2006, dan 2010).

Disamping pembuatan MoU dengan negara-negara tujuan tenaga kerja Indonesia, Departemen Luar negeri saat ini sedang giat menjajaki kemungkinan untuk membuat perjanjian yang lebih rinci dengan negara-negara sahabat dalam bentuk "*mandatory access on consular notification*" seperti dalam masalah pemindahan/transfer jenazah, korban kekerasan, ekstradisi dan lain-lain.[124]

Dalam rangka optimalisasi perlindungan tenaga kerja Indonesia bermasalah di luar negeri memang diperlukan suatu perjanjian bilateral. Adanya perjanjian bilateral tersebut dapat dijadikan dasar bagi langkah-langkah "intervensi" yang lebih dalam dan luas bagi Perwakilan RI untuk membantu penyelesaian masalah yang dihadapi

[123] Untuk hal yang sama lihat juga. Firman Hasan, "Indonesia's Response to ILO 185 Convention An Analysis", ***Law Journal***, Vol.15, No.1, International Islamic University Malaysia, Kuala Lumpur, 2007, hlm. 46.
[124] Djoko Hardono, ***Loc.Cit***, hlm.734.

tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Untuk negara-negara dengan sistem hukum yang baik dan *enforceable*, misalnya negara-negara maju, perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia cenderung lebih terjamin dibandingkan dengan negara-negara yang belum memiliki sistem hukum yang baik. Oleh karena itu, prioritas utama pembentukan kerja sama diberikan kepada negara-negara tujuan tenaga kerja Indonesia dengan *law enforcement* yang masih lemah, dalam arti tidak berpihak kepada pekerja migran, khususnya tenaga kerja Indonesia.[125]

Sehubungan dengan MoU Indonesia-Malaysia tersebut, akan di bahas kelemahan-kelemahan MoU Indonesia-Malaysia dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia di Malaysia.

4. Kelemahan-kelemahan *Memorandum of Understanding* (MoU) Indonesia-Malaysia 2006

Indonesia dan Malaysia telah memprakarsai suatu MoU yang mengatur migrasi tenaga kerja antara dua negara pada tahun 1998 dan menandatangani satu MoU lagi pada 10 Mei 2004 dan kemudian direvisi lagi pada 2006. Kedua MoU tersebut hanya mencakup buruh migran rumah tangga (pekerja domestik) legal dan memenuhi syarat. Buruh migran legal yang bekerja pada sektor konstruksi, pabrik, perkebunan, dan industri semuanya tidak tercakup dalam kesepakatan 2006 tersebut, namun buruh migran rumah tangga digolongkan ke dalam kelompok "tidak terampil" oleh kedua negara. MoU ini masih tidak jelas apakah akan memberikan perlindungan

[125] *Ibid.* hlm.736-737.

yang berarti kepada buruh migran legal sektor konstruksi, pabrik, perkebunan, dan industri yang mengalami pelecehan pada seluruh tahap proses migrasi, atau apakah sebaliknya MoU tersebut akan mengesahkan sistem yang lemah dan kebijakan-kebijakan cacat yang masih diterapkan. Belakangan ini pemerintah kedua negara secara umum bergantung pada agen-agen tenaga kerja, walaupun agen-agen tersebut sering dituduh melakukan pelecehan dan eksploitasi itu sendiri.[126]

Disamping tidak menyertakan buruh migran legal sektor konstruksi, pabrik, perkebunan, dan industri MoU 2006 tersebut juga tidak memberikan beberapa perlindungan kritis beberapa jenis buruh migran ilegal. Kedua negara masih menganggap bahwa buruh migran yang datang ke Malaysia secara ilegal sebagai sebuah kejahatan dan dapat di berlakukan sebagai kriminal, padahal jumlah terbesar TKI yang bekerja di Malaysia adalah buruh migran ilegal tersebut.

MoU tersebut *mengizinkan majikan menahan paspor buruh migran*[127] dan melarang mereka untuk berorganisasi[128] melalui berbagai serikat atau asosiasi tenaga kerja lainnya. MoU ini mencakup tentang perekrutan, pemeriksaan medik, transportasi, mengabaikan wilayah kebijakan yang penting seperti kondisi kerja dan

[126] http://hrw.org/indonesia reports/2004, hlm.59.

[127] Bandingkan, umpamanya dengan MoU Malaysia dan Filipina: dalam Klausul PENGUASAAN PASPOR MoU tersebut yang menyatakan "Si Pekerja akan mempunyai kuasa atas paspornya selama seluruh masa kontrak ini".

[128] Menurut Alex Ong, Direktur Migran Care Malaysia, di Malaysia, ada perbedaan pengertian antara Kesatuan Sekerja (Serikat Buruh) dengan Persatuan Pekerja (asosiasi pekerja untuk satu bidang saja). di banyak perusahaan biasanya buruh migran diperbolehkan untuk ikut serta, tetapi tidak untuk Kesatuan Sekerja, wawancara pada Selasa, 29 Juli 2008, pukul 15.30 s/d selesai di Times Square Kuala Lumpur, Malaysia.

sanksi bagi para majikan atau agen tenaga kerja yang melakukan pelecehan terhadap buruh migran.

MoU ini mengalami sedikit kemajuan dibandingkan MoU 1998 seperti mengenai masalah pemberian kartu tanda pengenal untuk buruh migran yang diakui oleh pihak berwenang Malaysia. Kartu tanda pengenal ini memudahkan gerak buruh migran di Malaysia, meskipun demikian tanpa hak memegang paspor, buruh migran tetap menghadapi pengekangan atas gerak mereka dalam melintasi perbatasan internasional. MoU tersebut juga menjelaskan bahwa biaya perjalanan dengan pesawat hendaknya dibayar bersama oleh agen tenaga kerja Indonesia dan majikan di Malaysia, dan sepatutnya mendapat gaji minimal $AS 10 per hari.[129]

Perundingan yang dirintis pada tahun 2004 kemudian dilanjutkan pada 13 Desember 2005 di Malaysia dan kemudian ditindaklanjuti dengan perundingan antara Indonesia dengan Malaysia di Bukit Tinggi pada 12 Januari 2006, melalui perundingan tersebut kedua negara sepakat bahwa kerja sama perlindungan tenaga kerja Indonesia akan dituangkan dalam bentuk MoU yang pada akhirnya ditandatangani pada 13 Mei 2006 di Bali.

MoU tersebut secara garis besar meliputi 4 (empat) aspek, yaitu, penempatan tenaga kerja Indonesia informal di Malaysia, penyalahgunaan visa kunjungan sosial oleh tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di Malaysia, pendidikan bagi anak-anak

[129] Bandingkan dengan MoU Malaysia-Filiplina di dalam klausul GAJI BULANAN/UPAH yang menyatakan: "*Si Pekerja akan diupah dengan gaji bulanannva sebesar tak kurang dari $AS dua ratus ($AS 200.00) dibayarkan dalam jumlah yang sama dalam mata uang Malaysia, dalam bentuk tunai pada akhir dan setiap bulan kalender. Gaji bulanan harus diakui oleh Si Pekerja secara tertulis*".

tenaga kerja Indonesia, pelatihan mengenai kebudayaan, dan sebagainya. Beberapa kerentanan lainnya yang diatur oleh MoU ini adalah:[130]

a. Baik majikan maupun tenaga kerja Indonesia wajib memuat kontrak kerja yang mencantumkan secara jelas hak-hak dan kewajiban para pihak, termasuk jumlah gaji yang akan diterima tenaga kerja Indonesia dan pelarangan majikan serta pengerah tenaga kerja Indonesia untuk melakukan pemotongan gaji.

b. Pengerah tenaga kerja Indonesia wajib menyampaikan kopi kontrak kerja dan data majikan kepada perwakilan Indonesia di Malaysia.

c. Adanya mekanisme penyelesaian sengketa antara majikan dan tenaga kerja Indonesia, dimana otoritas tenaga kerja Malaysia berhak melakukan intervensi. Majikan yang bermaksud membawa tenaga kerja Indonesia ke luar Malaysia harus mendapatkan persetujuan perwakilan Indonesia di Malaysia.

d. Pembentukan *Joint Working Group* yang akan bertemu secara regular untuk membahas masalah-masalah yang akan timbul dari implementasi MoU ini.

e. Majikan bertanggung jawab atas pembayaran-pembayaran *security deposit,* biaya transfortasi dan repatriasi, biaya pengurusan izin-izin, *work pass*, pemeriksaan kesehatan, pajak tahunan, dan *foreign workers card* tenaga kerja Indonesia. Majikan juga wajib memasukkan tenaga kerja Indonesia ke dalam program jaminan sosial untuk tenaga kerja asing (*foreign workers compensation scheme*).

---

[130]Hadyu Ikrami, " Kerja Sama Indonesia-Malaysia dalam Melindungi Hak-Hak Buruh dan Sipil Tenaga Kerja Indonesia", International Law in News, *Jurnal Hukum Internasional*, Vol.5, No. 4, LPHI-FH, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008, hlm. 837-838.

f. Struktur biaya calon tenaga kerja Indonesia harus jelas dan transparan, baik untuk mengurus dokumen, biaya transportasi, asuransi, biaya selama di penampungan, dan sebagainya.

Penandatanganan MoU ini bagi Persatuan Majikan Malaysia (MEF) dinilai berat sebelah karena hanya memihak tenaga kerja Indonesia dan tidak memperhatikan hak-hak majikan Malaysia dan MoU ini juga dinilai memberikan ketentuan-ketentuan yang birokratis dan tidak praktis bagi majikan. Misalnya majikan diwajibkan membuat dan mengirimkan biodata pribadi beserta surat izin terkait kepada KBRI di Malaysia sebelum mendapatkan tenaga kerja Indonesia. Selain itu, ketentuan yang mewajibkan majikan untuk menanggung biaya pengiriman tenaga kerja Indonesia dari Indonesia ke Malaysia sebagai hal yang memberatkan majikan, karena selama ini tenaga kerja Indonesia biasa menanggung biaya perjalanannya masing-masing.[131]

Sementara itu dari sudut pandang tenaga kerja Indonesia, MoU ini juga dinilai mengecewakan, antara lain:[132]

a. Sikap Pemerintah Indonesia dinilai mengecewakan karena masih mengizinkan Malaysia memperbolehkan majikan untuk menahan paspor tenaga kerja Indonesia.
b. Indonesia harus meminta Malaysia untuk menindak oknum-oknum polisi RELA yang tidak manusiawi dan menjarah hak milik tenaga kerja Indonesia saat

[131] Pendapat Ketua Persatuan Majikan Malaysia (MEF) Shamsudin Bardan dalam Hadyu Ikrami, ***Ibid*** hlm.838.
[132] Pendapat Miftah Ketua Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) dalam Hadyu Ikrami, ***Ibid***, hlm. 839.

melaksanakan tugasnya. Polisi RELA adalah masyarakat sipil yang dilatih Pemerintah Malaysia dengan pengetahuan dasar mengenai peraturan tenaga kerja asing dan diizinkan melakukan razia terhadap tenaga kerja asing ilegal.

c. Indonesia harus mendesak Pemerintah Malaysia agar fasilitas sekolah bagi 36.000 anak-anak tenaga kerja Indonesia di Sabah segera direalisasikan.

d. Indonesia harus mendesak Malaysia agar merealisasikan dengan sepenuhnya kenaikan upah tenaga kerja Indonesia dari RM 380 per bulan menjadi RM 500.

e. Kebijakan Malaysia untuk menerbitkan kartu identitas bagi tenaga kerja Indonesia, karena kartu ini sering kali tidak diakui oleh otoritas setempat.

f. Pemerintah Indonesia dan Malaysia harus mengkaji ulang kebijakan deportasi tenaga kerja ilegal.

Perlindungan yang lebih ketat bagi buruh migran melalui kesepakatan bilateral MoU ini memiliki kelemahan-kelemahan. Hanya sedikit mekanisme pelaksanaan dan pemberian ganti rugi yang dimiliki kesepakatan bilateral, dan hubungan kekuasaan yang tidak setara diantara negara asal dengan negara tujuan buruh migran menyulitkan dalam menghasilkan kesepakatan yang adil dan benar-benar melindungi para buruh migran. Pemerintah Indonesia merasa bahwa tidak dapat bernegosiasi terlalu gigih, karena takut pemerintah Malaysia beralih ke negara-negara lain untuk mendapatkan buruh migran.

Pemerintah Indonesia perlu mendorong dan mendukung gagasan untuk merundingkan kembali MoU menjadi perjanjian yang mengikat yang lebih tinggi dan kuat mengenai ketentuan-ketentuan tenaga kerja Indonesia guna menghindari

masalah-masalah dan mengatasi kelemahan-kelemahan MoU tersebut dalam bentuk Memory of Agreement (MoA).[133] Sebagaimana yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 dalam Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa Pemerintah RI tidak boleh menempatkan TKI ke negara lain yang pemerintahnya belum memiliki perjanjian tertulis dengan Pemerintah RI.

Tabel 3.2: Perbandingan MoU Indonesia-Malaysia dengan Indonesia-Kuwait

Contoh Nota Kesepahaman Indonesia-Malaysia dan Indonesia-Kuwait

Nota Kesepahaman	Indonesia-Malaysia (2002)	Indonesia-Kuwait (1996)
Substansi	Perekrutan pekerja Indonesia di Malaysia	Penempatan tenaga kerja Indonesia di Kuwait dan tenaga kerja Kuwait di Indonesia
Penempatan tenaga kerja	Sebagai akibat dari penyediaan lapangan kerja oleh pengusaha Malaysia	Sebagai akibat dari interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja di kedua negara
Hal-hal terkait penempatan	Ada lima bab yang mengatur antara lain, [illegible] tenaga kerja	Hanya dua pasal tanpa rincian lebih [illegible]
Ketidak sepahatan	[illegible] tidak ada [illegible] antara kedua negara	Ada ketentuan untuk [illegible] antara kedua negara

Sumber: *Courtesy of* Kompas

[133] http://hrw.org/indonesia reports/2004, hlm.60.
Pada saat ini (Juli 2009), Pemerintah Indonesia dan Malaysia kembali mengadakan perundingan untuk perbaikan MoU 2006, hal-hal yang menjadi pokok bahasan antara lain, hal untuk libur satu hari dalam satu pekan, perlindungan asuransi bagi pekerja, perbaikan standar kontrak, pembayaran gaji bulanan dan reguler melalui sistem transfer.

B. Konsep Perlindungan Hukum Integratif

1. Landasan Pemikiran

a. Secara terminologis

Perlindungan (*protection*) adalah hal (suatu perbuatan, dan sebagainya), Perlindungan Hukum (*legal protection*) adalah suatu perbuatan untuk memperlindungi dari suatu tindakan berdasarkan aturan (perjanjian) yang sudah dibuat secara tertulis.

Integratif (kata sifat) adalah keutuhan, ketulusan hati, gabungan, keterpaduan, menyatupadukan, penyatuan sesuatu menjadi satu, penyatuan hak. Dengan demikian, perlindungan hukum integratif adalah suatu perbuatan untuk memperlindungi dari suatu tindakan berdasar aturan (perjanjian) tertulis yang telah di buat secara terpadu oleh dua atau lebih subjek hukum.

b. Doktrin Hukum Alam dalam hubungan antar negara

Menurut satu pandangan yang berkembang pada abad ke-18 dan ke-19 yang bahkan hingga kini dipertahankan oleh sejumlah penulis, setiap negara dalam kapasitasnya sebagai anggota keluarga bangsa-bangsa- mempunyai sejumlah hak dan kewajiban fundamental. Hak dan kewajiban fundamental ini, menurut doktrin ini, tidak ditentukan oleh hukum kebiasaan internasional umum atau oleh perjanjian-perjanjian internasional seperti hak-hak dan kewajiban negara lainnya, tetapi lahir bersamaan dengan negara itu sendiri atau masyarakat internasional itu sendiri.

Dikemukakan bahwa hak dan kewajiban fundamental ini mempunyai suatu makna yang lebih luas dan lebih dalam dari peraturan-peraturan positif biasa dari hukum bangsa-bangsa yang pada umumnya merupakan landasan atau sumber akhirnya dan mempunyai kekuatan memaksa yang lebih besar, hak dan kewajiban ini berwujud prinsip-prinsip pengendalian atau prinsip-prinsip fundamental yang didasarkan pada kondisi-kondisi penting bagi eksistensi negara dan kehidupan internasional dalam *zaman kita.*[134]

Ide bahwa negara mempunyai hak dan kewajiban fundamental adalah penerapan doktrin hukum alam kepada hubungan antar negara. Ide ini hanyalah satu versi lain dari doktrin hukum alam ini jika orang berusaha mempertahankan teori tentang hak fundamental negara dengan berpendapat menurut cara berikut, dalam setiap tata hukum perlu untuk membedakan antara hak-hak yang ditetapkan oleh tata hukum ini dengan prinsip-prinsip hukum yang dipostulasikan oleh tata hukum ini. Hak-hak fundamental negara, menurut Verdross, [135] (seperti di kutip Hans Kelsen) adalah prinsip-prinsip hukum yang merupakan kondisi-kondisi yang memungkinkan hukum internasional, prinsip-prinsip hukum yang melandasi pembuatan hukum internasional positif. Kita dapat menemukan prinsip-prinsip ini dengan menganalisis hakikat hukum internasional. Dengan kata lain hak-hak fundamental negara merupakan "dasar atau sumber utama" dari hukum internasional positif dan oleh

---

[134] Kelsen, Hans., ***Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik***, Alih Bahasa oleh Somardi, BEE Media Indonesia, Jakarta, 2007, hlm.304.

[135] ***Ibid***, hlm.304.

[illegible] mempunyai "kekuatan yang lebih besar" dari peraturan-peraturan hukum internasional lainnya.[136]

Prinsip-prinsip tersebut adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban fundamental negara hanya sepanjang *ditetapkan oleh hukum internasional umum*, yang mempunyai karakter hukum kebiasaan. Hak-hak demikian secara khusus telah disebut sebagai hak keberadaan, hak penyelamatan diri, hak persamaan derajat, hak kemerdekaan, hak supremasi teritorial dan personal, hak mengadakan hubungan, hak nama baik dan reputasi, dan hak yuridiksi. Menurut Oppenheim (seperti dikutip Hans Kelsen), dengan tepat menyatakan bahwa yang disebut hak-hak dan kewajiban-kewajiban fundamental dari negara adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban "yang menurut kebiasaan dinikmati oleh negara". Walau demikian Oppenheim berusaha untuk mendeduksi hak-hak dan kewajiban-kewajiban ini dari hakikat negara sebagai kepribadian *internasional*. [137]

c. Menurut asas resiprositas dan asas kepentingan umum

[illegible] sebagaimana sering dikemukakan asas-asas [illegible] kesadaran bahwa negara yang kuat [illegible] kepentingannya, [illegible] negara yang lemah. Oleh karena [illegible] asas-asas hukum internasional dalam rangka menjalin hubungan antar [illegible]

[136] ***Ibid***. hlm. 305

[137] ***Ibid***, hlm.305.

1) Asas persamaan derajat

Hubungan antar bangsa berdasarkan pada asas bahwa negara yang [illegible] adalah negara yang berdaulat. Secara formal memang negara-negara di [illegible] secara faktual, hal seperti masih terjadi [illegible]

[illegible]

[illegible] negara atas wilayahnya, berlaku asas ini negara [illegible] orang dan semua barang yang ada di wilayahnya. [illegible] barang yang berada di luar wilayahnya tersebut [illegible]

[illegible]

Asas ini didasarkan pada kekuasaan negara terhadap warga negaranya. Menurut asas ini, setiap warga negara dimanapun ia berada, tetap mendapat perlakuan hukum dari negaranya. Asas ini mempunyai kekuatan eksteritorial, artinya hukum dari negara tersebut tetap berlaku bagi warga negaranya yang berada di negara asing.

4) Asas kepentingan umum

Asas ini didasarkan pada kewenang negara untuk melindungi dan mengatur [illegible] melindungi berkepentingan, dalam hal ini, negara dapat menyampingkan diri dengan semua keadaan dan peristiwa yang berhubungan dengan kepentingan umum.

5) Asas keterbukaan

Dalam hubungan antar bangsa yang berdasarkan hukum internasional, diperlukan adanya kesediaan masing-masing pihak untuk memberikan informasi secara jujur dan

dilandasi rasa keadilan sehingga masing-masing pihak mengetahui secara jelas manfaat, hak, serta kewajiban dalam menjalin hubungan internasional.

Sedangkan dalam hukum publik internasional berlaku asas-asas seperti:

1) Asas *equality*, yaitu asas persamaan derajat di antara negara yang mengadakan hubungan.
2) Asas *courtesy*, yaitu adanya saling menghormati antar negara yang mengadakan hubungan.
3) Asas *reciprocity*, yaitu adanya hubungan timbal balik dan saling menguntungkan antar negara yang mengadakan hubungan.
4) Asas *good faith*, yaitu asas adanya kejujuran antar pihak dalam melaksanakan perjanjian yang disepakati.

d. Prinsip Efektivitas Hukum

Prinsip bahwa suatu tata hukum harus efektif agar valid, dengan sendirinya merupakan suatu norma positif. Ini adalah prinsip efektivitas yang termasuk ke dalam hukum internasional. Menurut prinsip hukum internasional, suatu otorita yang ditegakkan secara nyata adalah pemerintah yang sah, tata yang bersifat memaksa yang dijalankan oleh pemerintahan ini adalah tata hukum, dan masyarakat yang dibentuk oleh tata hukum ini adalah negara dalam pengertian hukum internasional, sepanjang tata hukum ini secara keseluruhan efektif. Dari sudut pandang hukum

internasional, konstitusi suatu negara adalah valid hanya jika tata hukum yang dibentuk atas dasar konstitusi tersebut secara keseluruhan efektif.[138]

Prinsip umum tentang efektivitas inilah (yakni suatu norma positif dari hukum internasional) jika diterapkan kepada keadaan-keadaan nyata dari suatu tata hukum nasional ini. Jadi, norma dasar dari berbagai tata hukum nasional yang berbeda-beda dengan sendirinya terletak pada suatu norma umum dari tata hukum internasional. Jika kita memandang hukum internasional sebagai tata hukum terhadap tata hukum mana semua negara (dan itu berarti semua tata hukum nasional) disubordinasikan , maka norma dasar dari suatu tata hukum nasional bukan semata-mata suatu postulat pemikiran hukum, tetapi merupakan suatu norma hukum positif, suatu norma hukum internasional yang diterapkan kepada tata hukum dari suatu negara yang nyata. [139]

Dengan menerima pengutamaan hukum internasional atas hukum nasional, maka masalah norma dasar bergeser dari tata hukum nasional kepada tata hukum internasional. Lantas, satu-satunya norma dasar yang sebenarnya, norma yang tidak dibentuk oleh suatu prosedur hukum tetapi dipostulasikan oleh pemikiran hukum, adalah norma dasar hukum internasional.[140]

2. Pengembangan Konsep Perlindungan Hukum Integratif

Pengembangan Konsep perlindungan hukum integratif di maksud adalah bagaimana cara konsep tersebut dapat di kembangkan dengan memperhatikan

---

[138] Kelsen, Hans., ***Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik***, Alih Bahasa oleh Somardi, BEE Media Indonesia, Jakarta, 2007, hlm.151.
[139] ***Ibid***, hlm.152.
[140] ***Ibid***, hlm.152.

pendekatan-pendekatan kesamaan wilayah hukum Indonesia-Malaysia, dua negara dengan budaya serumpun, persamaan dan perbedaan sistem hukum Indonesia-Malaysia, perumusan langkah dalam harmonisasi hukum kedua negara dan model dalam harmonisasi hukum kedua negara, analisis dari berbagai sudut pandang tersebut adalah untuk mencari kesamaan dan peluang-peluang dalam mewujudkan konsep perlindungan hukum tersebut, hal-hal yang dapat di analisis sebagai berikut:

a. Integrasi Wilayah Hukum ASEAN.

Kerja sama ASEAN perlu mengambil langkah dinamis untuk terus maju, adalah penting ASEAN menyelaraskan kebijakan setiap anggotanya dengan lebih baik lagi, terutama dalam masalah yang melibatkan kepentingan bersama meliputi isu-isu besar dalam politik, ekonomi dan hukum. Ini memerlukan peningkatan komitmen anggotanya ke arah regionalisme, karena persaingan di antara anggota sangat merugikan. Oleh karena itu, interaksi yang lebih intensif dalam semangat keterbukaan dan ketulusan adalah sangat diperlukan.[141]

Dalam aspek sosio-politik, warga ASEAN semakin sadar mengenai agenda pembaruan dan perbaikan, dan menuntut adanya pemerintahan yang lebih baik, dengan turut menekankan aspek hak asasi manusia. Walaupun pembangunan nasional masih menjadi agenda utama, tuntutan terhadap pelaksanaan demokrasi yang lebih

[141] Hasani Mohd. Ali. " Pendekatan Kerjasama dalam Rangka Kerja Ekonomi : Satu Perspektif Undang-undang dan Pembangunan di Kalangan Negara ASEAN ", ***Malaysian Journal of law and Societyt***, Vol.4, No.4, Fakulti Undang-Undang, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor, 2000, him.146.

awal mengambil tempatnya. Idealisme gagasan ASEAN akan menuntut penyertaan yang bermakna dari kalangan anggotanya. Disinilah letaknya kepentingan pemerintahan untuk bertindak merealisasikan sita-sita sekawasan dalam konteks lokalitasnya.[142]

Dengan diberlakukannya wilayah ASEAN sebagai kawasan perdagangan bebas (ASEAN *Free Trade Area*) maka wilayah ASEAN secara ekonomi telah terintegrasi. Demikian juga dengan diresmikannya Piagam ASEAN, sekaligus menjadikan kawasan ASEAN sebagai wilayah hukum yang juga sudah terintegrasi. Implementasi Piagam ASEAN membuat ASEAN memasuki tahapan baru yang lebih terstruktur dan berbasis pada regulasi bersama. Kondisi ini diyakini akan membuat ASEAN lebih efektif dalam menangani tekanan krisis secara kolektif. Kelemahan koordinasi yang sebelumnya terjadi diharapkan teratasi.[143] ASEAN diyakini dapat mengatasi segala tantangan yang akan dihadapi oleh ASEAN dalam tiga bidang kebijakan, yaitu hubungan antarnegara ASEAN, hubungan dengan negara di luar kawasan, dan hubungan dalam negara anggota ASEAN.[144]

Perbedaan lingkungan pengaruh dalam sistem hukum negara-negara ASEAN dapat menyebabkan salah satu hambatan dalam pelaksanaan Piagam ASEAN tersebut. Oleh karena berlakunya Piagam ASEAN harus diimbangi dengan upaya harmonisasi hukum, khususnya hukum di lingkungan ASEAN. Karena dampak Piagam ASEAN terhadap dinamika hukum di masing-masing negara akan

[142] *Ibid.* hlm. 147.
[143] *Kompas*, 2 Maret 2009, hlm.1.
[144] *Seputar Indonesia*, 3 Maret 2009, hlm.6.

mendorong kesadaran yang makin kuat, sehingga diperlukan adanya kepastian hukum termasuk perbaikan dalam proses penyelesaian sengketa-sengketa hukum, khususnya di bidang hukum perburuhan.

Ini dapat dijadikan contoh dan formula bagi Indonesia dan Malaysia di bidang hukum, disini ada peluang-peluang yang dapat dijadikan pijakan bagi Indonesia dan Malaysia untuk merealisasikan pengintegrasian baik sistem hukum yang berkaitan dengan hukum perburuhan maupun sistem peradilan perburuhan kedua negara, karena kepentingan kedua negara yang sangat kuat dalam aspek tersebut, yaitu banyaknya persoalan buruh migran Indoesia di Malaysia Dengan pendekatan kerjasama dalam rangka kerja sama hukum kedua negara diharapkan segala kesulitan yang dihadapi kedua negara selama ini dapat diselesaikan..

b. Dua Negeri dengan Budaya Serumpun

Hubungan Indonesia-Malaysia senantiasa mengalami pasang surut, meskipun dua negara ini dikenal pada awalnya sebagai negara serumpun yang mempunyai identitas bersama (kolektif) yang berasal dari akar sejarah, budaya, agama dan nasib yang sama. Berbagai masalah dalam hubungan kedua negara seperti masalah perbatasan, penyelundupan dan pelintas batas, masalah buruh migran Indonesia

lainnya telah menyebabkan akar-akar identitas keserumpunan itu tidak lagi tumbuh dan nvaris tercerabut. [145]

Di antara puncak-puncak rusaknya identitas kolektif keserumpunan Melayu di kedua negara karena besarnya perbedaan persepsi tentang cara mengatasi masalah. Upaya untuk memahami kembali identitas kolektif meliputi empat aspek penting, antara lain: kesalingketergantungan, persamaan nasib, akar historis, budaya dan keluarga, serta visi kepemimpinan Melayu di kawasan. Terbinanya kembali identitas kolektif diharapkan dapat melahirkan persepsi yang sama dalam mengatasi persoalan hubungan kedua negara dan dapat mengembalikan hubungan baik kedua negara dan akhirnya dapat membangkitkan kembali kepemimpinan Melayu di Asia Tenggara.[146]

Berikut ini akan dikaji dari berbagai pandangan, tentang makna dua negara dengan budaya serumpun sehingga dapat mendorong dan menjadi dasar ke arah pembentukan kawasan hukum integratif sesuai dengan isi Piagam ASEAN, antara lain:

1). Kesenjangan Identitas bersama

Salah satu aspek penting identitas kolektif adalah adanya pandangan bersama tentang saling ketergantungan, yang konsekuensinya adalah saling membantu satu sama lain. Dalam kenyataannya saling ketergantungan Malaysia dan Indonesia

---

[145] Abubakar Eby Hara. " Membina Kembali Kepemimpinan Melayu Melalui Kerjasama Serantau Malaysia-Indonesia", ***Prosiding*** dalam Seminar *Kepemimpinan Melayu, UiTM, Shah Alam, Kuala* Lumpur, 2008, hlm.1.

[146] ***Ibid,*** hlm.1.

sebetulnya antara lain ditunjukkan oleh kebutuhan Malaysia akan buruh migran Indonesia. Malaysia memilih buruh migran Indonesia karena kesamaan bahasa, agama dan budaya. Perpindahan dan mobilitas orang Indonesia ke Malaysia pun sudah berlangsung sejak lama bahkan sebelum kemerdekaan. Pada awal-awal kemerdekaan, masuknya Indonesia ke Malaysia bahkan disambut baik secara diam-diam (*silently welcomed*) untuk mempertahankan keseimbangan ras di negara itu. Keberhasilan program industrialisasi Malaysia di tahun 1970-an juga menambah kebutuhan Malaysia akan buruh migran Indonesia baik di sektor pertanian, industri maupun konstruksi.

Berbeda dengan di Indonesia, di pihak Malaysia kesalingtergantungan mengalami proses pemaknaan yang berbeda. Malaysia memang tergantung dengan buruh migran murah dari Indonesia untuk pembangunan sektor yang disebut 3D (*dirty, dangerous, and difficult*), tetapi ini tidak dimaknai sebagai saling ketergantungan. Para pekerja ini memang diperlukan, tetapi mereka membantu secara profesional keperluan untuk kemajuan Malaysia. Mereka mendapat gaji dan upah yang memadai dan itu di lihat menjadi sumber devisa di negara asalnya yang masih miskin.

Proses pergeseran makna tentang kesalingtergantungan ini di Malaysia di mulai sejak 1980-an menjadi lebih cepat setelah buruh migran Indonesia dipandang terlalu banyak (*overflow*) terutama dengan masuknya pekerja illegal. Walaupun ada persoalan yang kompleks dan rumit dalam masalah para pekerja illegal ini, namun isinya sering kali dilihat dan dipahami umum dari kesan sosial yang ditimbulkannya

di masyarakat Malaysia. Kalau dulu semua pekerja termasuk yang illegal dianggap memberi kontribusi dalam pembangunan ekonomi dan budaya di Malaysia bahkan dalam beberapa laporan memberikan kontribusi bagi bertambahnya proporsi orang Melayu di sana, sekarang mulai dimaknai sebagai ancaman bagi keselamatan nasional (*national threat*).

Sejalan dengan perkembangan ekonomi dan kepercayaan diri yang makin tinggi, pemahaman Malaysia dengan menunjukkan *sensitivity* saudara muda terhadap saudara tua sudah tidak bermakna. Malaysia menjadi negara yang lebih maju secara ekonomi dan dikenal pula sebagai negara Muslim yang sukses di dunia. Dalam konteks itu Indonesia dianggap lebih bergantung dan lebih memerlukan Malaysia, sebagaimana terlihat dari mengalirnya para buruh migran Indonesia ke Malaysia untuk mendapatkan penghidupan yang lebih layak.

2). Arah baru pembinaan identitas kolektif

Perkembangan pemahaman tentang identitas kolektif antara Indonesia dan Malaysia di atas menunjukkan kesenjangan yang makin besar. Indonesia masih memahami Malaysia dalam konsep keserumpunan yang memiliki banyak kesamaan budaya, sejarah dan keluarga. Sementara Malaysia tidak lagi memahami keserumpunan secara statis sebagai bagian dari indentitas kolektif dan hanya melihat itu paling jauh instrumental sifatnya yang diletakkan dalam konteks identitas baru sebagai negara yang menuju ke tahap negara industri maju atau bagian dari "*New Asia*".

Dalam konteks ini adalah penting untuk memahami Malaysia dengan identitas yang terus berubah. Identitas adalah cermin yang membatasi atau memungkinkan diambilnya politik luar negeri Malaysia. Dalam konteks ini kedua negara memiliki pemahaman yang sama tentang struktur peranan-peranan yang harus dilakukan di dunia internasional. Kedua negara mau tidak mau memang harus mengikuti tuntutan persaingan global dan bersiap diri untuk itu. Tuntutan, aturan dan hukum globalisasi dengan standar-standar perburuhan internasional harus menjadi bagian identitas, keperluan dan kepentingan kedua negara. Dalam konteks persaingan ini, yang muncul adalah rivalitas dan kemampuan untuk mengikuti norma-norma global dan pasar. Rivalitas itu juga berlaku terhadap semua negara termasuk kepada negara tetangga tanpa memandang apakah tetangga itu serumpun atau bukan.

3). Upaya memperkuat landasan ideational baru bagi kerja sama kedua negara

Menyimak perkembangan di atas sudah selayaknya bangsa Indonesia meninggalkan persepsi lama mereka tentang Malaysia, khususnya dalam memahami pemaknaan terhadap konsep serumpun. Indonesia bukan lagi Identitas kolektif seperti keserumpunan dan identitas diri terhadap saudara tua. Indonesia bukan lagi wacana yang dominan di masyarakat Malaysia. Identifikasi Malaysia dapat dilihat dari wacana yang ditampilkan seperti "*Look East Policy*", "*New Asia*", "*Smart Partnership*", "Malaysia Boleh" dan konsep lain yang menunjukkan kemajuan dan kemodernan. Selain itu, melalui proses sekurititasi yang sepenuhnya didukung oleh media yang dikuasai negara, gambaran tentang Indonesia sebagai saudara tua telah

berganti menjadi saudara tua yang kurang sigap dalam memahami kemajuan karena tidak bisa mengurus ekonomi, masalah keselamatan dan masalah sosial. Komplain terhadap Malaysia yang berangkat dari imajinasi dan ekspektasi berdasarkan pada pemahaman intersubjektif lama tentang hubungan kedua negara mestinya mulai ditinggalkan.

Hubungan kedua negara dengan demikian memerlukan pengaturan-pengaturan yang transparan, mengikuti aturan *good governance* dan prinsip-prinsip global lainnya. Dalam konteks ini, Indonesia juga mestinya harus mulai berani menekan Malaysia agar lebih transparan dan mengikuti standar-standar perburuhan internasional dalam kaitan dengan masalah buruh migran Indonesia yang banyak dirugikan selama ini, termasuk dalam pengaturan bersama tentang pemberian perlindungan hukum terhadap buruh migran tersebut melalui mekanisme peradilan perburuhan integratif di antara kedua negara.

c. Komparasi Mikro sistem hukum Indonesia-Malaysia

Dalam dunia kontemporer ini lahir tradisi hukum yang utama, yaitu tradisi hukum kontinental (*civil law*), tradisi hukum adat (*common law*), tradisi hukum sosialis (*sosialist law*) dan tradisi hukum lainnya, atau tradisi-tradisi hukum yang merupakan campuran dari tradisi-tradisi hukum tersebut.. Berkenaan dengan tradisi-tradisi hukum, diberbagai negara termasuk di negara-negara yang tergabung dalam

Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (ASEAN) ikut dipengaruhi tradisi-tradisi hukum tersebut. [147]

Perbedaan antara tradisi hukum Kontinental dan Anglo Saxon antara lain didasarkan pada peranan hukum perundang-undangan dan yurisprudensi. Negara-negara yang tergabung ke dalam hukum Kontinental menempatkan hukum perundang-undangan sebagai sendi utama sistem hukumnya, sedangkan negara-negara yang menganut tradisi hukum Anglo Saxon menjadikan atau menempatkan yurisprudensi sebagai sendi utama sistem hukumnya. Agak berbeda adalah tradisi hukum Sosialis. Tradisi hukum Sosialis bukan terutama didasarkan pada peranan peraturan perundang-undangan atau yurisprudensi, melainkan pada dasar kebijakan ekonomi dan sosial. Menurut pandangan ini, hukum adalah instrumen (alat) kebijakan dalam bidang ekonomi dan sosial, sedangkan tradisi hukum Kontinental dan Anglo Saxon, mereka pandang sebagai refleksi dari masyarakat dan perintah yang kapitalistik, borjuis, imperialis, dan eksploitatif.[148]

Mengacu kepada uraian di atas, Indonesia adalah sebagai salah satu negara yang menganut tradisi hukum *civil law* (Kontinental) dan Malaysia sebagai salah satu negara yang menganut tradisi hukum *English ommon law* (Anglo Saxon).[149] Berkenaan dengan unsur dalam sistem hukum, cara memandang hukum, dan jenis

---

[147] Astim Riyanto, "Sistem Hukum Negara-Negara Asia Tenggara", ***Jurnal Hukum dan Pembangunan***, Tahun ke-7 No.2, Badan Penerbit FH-Universitas Indonesia, Jakarta, 2007, hlm. 266.

[148] ***Ibid***, hlm.267

[149] Ade Maman Suherman, Ade Maman Suherman, ***Pengantar Perbandingan Sistem Hukum***,PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 314.

aturan dalam sistem hukum kedua negara secara umum dan secara spesifik memiliki persamaan dan perbedaan. Berikut ini adalah analisis persamaan dan perbedaan tersebut:[150]

1). Unsur dalam sistem hukum, secara umum Indonesia dan Malaysia memiliki persamaan, antara lain:

(a). Struktur (rangka atau kerangka) lembaga peradilan tertinggi seperti Mahkamah Agung/Mahkamah Persekutuan beserta lembaga-lembaga peradilan di bawahnya serta lembaga-lembaga pelaksana peraturan perundang-undangan.

(b). Aturan-aturan, kaidah-kaidah, dan pola perilaku nyata dalam berbagai bidang kehidupan warga negara dari kedua negara.

(c). Sikap terhadap hukum dan sistem hukum dari warga negara kedua negara berupa keyakinan, nilai, kesadaran, gagasan, dan harapan yang membuat proses hukum berjalan.

2). Cara memandang hukum dalam sistem hukum, Indonesia dan Malaysia memiliki kesamaan dalam hal:

(a). Perangkat peraturan perundang-undangan dari yang tertinggi berupa UUD/Perlembagaan Persekutuan (Konstitusi) sampai peraturan terendah

[150] *Op.cit*, hlm. 295-297, Penulis menganalisis secara khusus hanya di dunia negara saja, dalam hal ini adalah Indonesia dan Malaysia, dalam Astim Riyanto, di analisis secara umum semua negara di Asia Tenggara (ASEAN).

yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negeri-negeri (negara bagian) di Negara Federasi Malaysia

(b). Pendekatan-pendekatan yang luas berupa seluruh aspek pengendalian (kontrol) sosial.

3). Jenis aturan dalam sisten hukum, secara umum Indonesia dan Malaysia memiliki kesamaan:

(a). Aturan primer, yaitu seperangkat peraturan yang mengatur perilaku nyata bagi setiap warga negara dari kedua negara.

(b). Aturan sekunder (aturan tentang aturan), yaitu seperangkat peraturan bagi keperluan cara untuk membuat peraturan perundang-undangan.

4). Unsur dalam sistem hukum, secara spesifik Indonesia dan Malaysia memiliki perbedaan, antara lain:

(a). Struktur yang didasarkan pada tradisi hukum lokal dan tradisi hukum domestik yang dipengaruhi tradisi-tradisi hukum besar dunia (tradisi hukum Eropa Kontinantal, tradisi hukum Anglo Saxon, dan tradisi hukum menurut ajaran Islam).

(b). Aturan-aturan, kaidah-kaidah, dan pola perilaku nyata dalam berbagai bidang kehidupan warga negara dari kedua negara yang dipengaruhi oleh Konstitusi dan peraturan perundang-undangan di bawahnya yang pembuatannya dipengaruhi oleh tradisi-tradisi hukum lokal/domestik dan global.

(c). Sikap terhadap hukum dan sistem hukum dari warga negara kedua negara berupa keyakinan, nilai, kesadaran, gagasan dan harapan membuat proses hukum berjalan yang adaftif dengan situasi, kondisi dan masalah yang dihadapi oleh negara yang bersangkutan.

5). Cara memandang hukum dalam sistem hukum, Indonesia dan Malaysia secara spesifik memiliki perbedaaan dalam hal:

(a). Variasi perangkat peraturan perundang-undangan dari yang tertinggi berupa UUD/Perlembagaan Persekutuan (Konstitusi) sampai peraturan terendah yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah di Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negeri-negeri (negara bagian) di Negara Federasi Malaysia yang didasarkan pada hukum yang hidup, kebutuhan yang ada, dan masalah atau tantangan yang dihadapi.

(b). Variasi pendekatan-pendekatan yang luas berupa seluruh aspek pengendalian (kontrol) sosial yang didasarkan pada bentuk negara (Republik dan Kerajaan), bentuk pemerintahan (Presidensial dan Parlementer), hukum yang hidup, kebutuhan yang ada, dan masalah atau tantangan yang dihadapi.

6). Jenis aturan dalam sisten hukum, secara spesifik Indonesia dan Malaysia memiliki perbedaan:

(a). Aturan primer, yaitu seperangkat peraturan yang mengatur perilaku nyata bagi setiap warga negara dari kedua negara sesuai dengan kebutuhan dan masalah atau tantangan yang dihadapi masing-masing negara.

(b). Aturan sekunder (aturan tentang aturan), yaitu seperangkat peraturan bagi keperluan cara untuk membuat peraturan perundang-undangan sesuai dengan kebutuhan dan masalah atau tantangan yang dihadapi masing-masing negara.

d. Perumusan Langkah Harmonisasi Hukum

Pemikiran harmonisasi bermula dari Rudolf Stammler[151] yang mengemukakan bahwa konsep dan prinsip-prinsip hukum yang adil mencakup "harmonisasi" antara maksud, tujuan dan kepentingan individu dengan maksud, tujuan dan kepentingan masyarakat umum. Dengan kata lain, hukum akan tercipta baik apabila terdapat keselarasan antara maksud, tujuan dan kepentingan penguasa (pemerintah kedua negara) dengan masyarakat. Di sisi lain, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM, memberikan pengertian harmonisasi hukum sebagai kegiatan ilmiah untuk menuju proses pengharmonisasian (penyelarasan/kesesuaian/keseimbangan) hukum tertulis yang mengacu pada nilai-nilai filosofis, sosiologis, ekonomis dan yuridis.

[151] Dalam Chand, Hari.. ***Modern Jurisprudence.*** Golden Books Center. International Law Books Services, Kuala Lumpur, 1994, hlm. 70.

Harmonisasi hukum pada peraturan perundang-undangan dengan pendekatan sistem, yakni dengan konotasi sistem sebagai entitas, akan memandang bahwa harmonisasi hukum peraturan perundang-undangan merupakan upaya menyeleraskan, menyesuaikan, menyeimbangkan, menyerasikan dan konsistensi unsur-unsur pembentukan peraturan perundang-undangan terhadap tata urutan dan materi peraturan perundang-undangan yang akan disusun. Dengan demikian, upaya harmonisasi ini merupakan "*Conditio Sine Qua Non*" bagi terjaminnya kepastian hukum, ketertiban hukum, penegakan hukum dan perlindungan hukum yang berintikan keadilan dan kebenaran.

Penempatan harmonisasi (secara horizontal dan vertikal) dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan dilakukan terhadap peraturan perundangan yang lebih tinggi, sederajat, dan pada nilai-nilai yang hidup di masyarakat kedua negara, serta sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dalam proses ini diperlukan langkah harmonisasi peraturan perundang-undangan sehingga terbentuk peraturan perundang-undangan yang mampu menciptakan kondisi kehidupan yang selaras (*law as tool of social harmony*). Langkah-langkah harmonisasi peraturan perundang-undangan sangat berkaitan erat dengan sistem hukum yang ada, yakni dengan:

1). Memperhatikan sistem hukum nasional masing-masing negara sebagai masukan (input), dengan memperhitungkan keberadaan unsur yang sedang berjalan, berupa:

(a) Substansi hukum yaitu peraturan perundang-undangan, hukum tidak tertulis dan tatanan hukum internal masing-masing negara,

(b) Struktur hukum yaitu kesiapan kelembagaan publik beserta aparatur/pejabat pemerintah di kedua negara,

(c) Budaya hukum yang mencakup sikap dan perilaku para pejabat dan warga negara kedua negara terkait dengan materi peraturan perundang-undangan;

2). Memperhatikan realitas keberadaan peraturan perundang-undangan dan penegakannya dalam praktik ketika berseberangan dengan rasa keadilan dan aspirasi yang berkembang di lingkungan masyarakat kedua negara;

3). Melakukan penilaian atau evaluasi terhadap hasil yang dicapai berupa terbentuknya peraturan perundang-undangan yang memiliki pengaruh terhadap kehidupan warga negara dari kedua negara. Dengan demikian, keberadaan hukum perburuhan yang aspiratif dan responsif sangat diperlukan dan akan tercapai apabila terdapat keselarasan antara pemerintah kedua negara dengan warga negara kedua negara.

e. Model dalam Harmonisasi Hukum

Selanjutnya bagaimanakah bentuk perlindungan hukum setelah tenaga kerja Indonesia pulang ke tanah air sebelum kontraknya berakhir tetapi masih meninggalkan persoalan hukum di Malaysia ?, supaya negara Indonesia dan Malaysia bertanggungjawab dalam membela dan memberi perlindungan hukum terhadap

tenaga kerja Indonesia tersebut, salah satu caranya adalah melalui metoda harmonisasi hukum antara Indonesia dan Malaysia.

Harmonisasi hukum diantara kedua negara adalah memang proses yang sulit, bukan hanya perbedaan pendapat diantara variasi-variasi hukum tetapi juga jurang pengertian diantara masing-masing cara pemikiran hukum dan konsep hukum. Meskipun semua kesulitan dibangun dalam hubungan dengan harmonisasi dan unifikasi, tetapi ada beberapa yang mengalami sukses yang cukup penting, terutama bila dikaitkan dengan kerjasama antar negara, seperti negara-negara Nordic (Norwegia, Swedia, Finlandia), negara-negara Benelux (Belgia, Nedherland, Luxemburg) dan anggota negara-negara Uni Eropa, kerjasama tersebut antara lain di bidang hukum, hukum perdagangan internasional, hukum transfortasi, hak kekayaan intelektual dan hukum instrumen negosiasi.[152]

Diantara negara-negara tersebut adalah negara yang memiliki kecenderungan budaya dan bahasa yang sama dan dalam wadah kerjasama antar negara yang sama, hal yang hampir mirip dengan kondisi hubungan antara Indonesia dengan Malaysia, dengan budaya dan bahasa yang hampir sama serta interaksi masyarakat yang tinggi dalam wadah kerjasama ASEAN.

Dengan semakin meningkatnya intensitas interaksi warga negara Indonesia yang bekerja ke Malaysia, tidak hanya memerlukan antisipasi berbagai kebijakan pemerintah, tetapi lebih jauh akan mempengaruhi berbagai aspek hukum yang lebih luas.

[152] Bogdan, Michael., ***Comparative Law***, Graphic Systems, Goteborg, 1994, hlm.30-31.

Salah satu kendala yang dapat menimbulkan hambatan kepastian hukum terhadap masalah penyelesaian sengketa hukum perburuhan antara kedua negara adalah perbedaan sistem hukum ketenagakerjaan dan sistem peradilan perburuhan antara Indonesia dan Malaysia. Sehingga diperlukan adanya perbaikan dalam proses penyelesaian sengketa tersebut, dan pertama kali yang perlu diperhatikan para pemegang kebijakan di antara kedua negara dalam upaya harmonisasi hukum adalah masalah lingkungan pengaruh sistem hukum ketenagakerjaan, agar dapat diperoleh formula dan metode yang tepat. [153]

Bidang-bidang hukum perburuhan yang perlu dilakukan harmonisasi antara lain: perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja Indonesia, tanggungjawab majikan, hukum kontrak, dan hukum acara terutama hukum yang mengatur mekanisme lalulintas dokumen pembuktian apabila terjadi perselisihan perburuhan dan sistem peradilan perburuhan integratif itu sendiri. Hal ini merupakan salah satu kebutuhan yang mendorong negara Indonesia untuk melakukan reorientasi tentang metode pembaharuan hukum, khususnya yang menyangkut hukum perburuhan melalui metode komparatif, karena akibat pembangunan ekonomi antara kedua negara cenderung mengarah pada penyatuan sistem dan pranata hukum. [154]

Negara Indonesia dan Malaysia dapat menggunakan metode harmonisasi hukum selain dengan cara membuat pertukaran informasi mengenai perencanaan,

---

[153] Mengenai hal ini lihat juga tulisan Taryana Sunandar, " Harmonisasi Hukum di Lingkungan Negara-negara ASEAN dalam Rangka Mendukung Berlakunya Kawasan Perdagangan Bebas", Artikel Utama, ***Jurnal Hukum Bisnis***, Vol. 22, Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis – Jakarta, Jakarta, 2003, hlm. 58.

[154] ***Ibid***, hlm.58.

pembentukan dan penerapan hukum perburuhan di masing-masing negara, juga dapat menggunakan prinsip-prinsip hukum yang seragam yang telah diupayakan oleh lembaga-lembaga internasional berupa *model law* atau *legal guide* untuk bidang hukum kontrak perburuhan, atau dengan ratifikasi dan penerapan konvensi-konvensi internasional.[155]

3. Penerapan Konsep Perlindungan Hukum Integratif

a. UU Perburuhan Integratif

Tabel 3.3: Komparasi Mikro Undang-Undang Perburuhan Indonesia dengan Malaysia

No	*Substansi* Perbandingan	*Persamaan*	*Perbedaan*
1.	**Sumber Hukum (pilar utama)**	**Indonesia:** a. UU 13/2003 ttg Naker b. UU 2/2004 ttg PPHI c. UU 21/2000 ttg SP/SB	**Malaysia:** a. Akta Kerja1955 b. Akta Hub. Industrial 1967 c. Akta Kesatuan Sekerja 1959
2.	**Unsur**	(a). Struktur lembaga peradilan perburuhan tertinggi seperti Mahkamah Agung/Mahkamah Rayuan beserta lembaga-lembaga peradilan perburuhan di bawahnya serta lembaga-lembaga pelaksana peraturan perburuhan. (b). Aturan-aturan, kaidah-kaidah, dan pola perilaku nyata di bidang perburuhan dalam kehidupan warga negara dari kedua negara. (c). Sikap terhadap hukum perburuhan dan sistem hukum dari	(a). Struktur yang didasarkan pada tradisi hukum lokal dan tradisi hukum domestik yang dipengaruhi tradisi hukum Eropa Kontinantal, tradisi hukum Anglo Saxon, dan tradisi hukum menurut ajaran Islam. (b). Aturan-aturan, kaidah-kaidah, dan pola perilaku nyata di bidang perburuhan dalam kehidupan warga

[155] *Ibid*, hlm.58.

		warga negara kedua negara berupa keyakinan, nilai, kesadaran, gagasan, dan harapan yang membuat proses hukum perburuhan berjalan.	negara dari kedua negara yang dipengaruhi oleh Konstitusi dan peraturan perburuhan di bawahnya yang pembuatannya dipengaruhi oleh tradisi-tradisi hukum lokal/domestik dan global. (c). Sikap terhadap hukum perburuhan dan sistem hukum dari warga negara kedua negara berupa keyakinan, nilai, kesadaran, gagasan dan harapan membuat proses hukum perburuhan berjalan yang adaftif dengan situasi, kondisi dan masalah yang dihadapi oleh masing-masing negara.
3.	**Cara pandang hukum**	(a). Perangkat peraturan perburuhan yang tertinggi sampai peraturan terendah yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah bagi Indonesia atau negeri-negeri (negara bagian) di Malaysia (b). Pendekatan-pendekatan yang luas berupa seluruh aspek pengendalian (kontrol) sosial.	(a). Variasi perangkat peraturan perburuhan dari yang tertinggi sampai peraturan terendah yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah di Indonesia atau negeri-negeri (negara bagian) di Malaysia yang didasarkan pada hukum yang hidup, kebutuhan yang ada, dan masalah atau tantangan yang dihadapi. (b). Variasi pendekatan-pendekatan yang luas berupa seluruh aspek pengendalian (kontrol) sosial yang didasarkan pada bentuk negara (Republik dan Kerajaan), bentuk pemerintahan (Presidensial

			dan Parlementer), hukum yang hidup, kebutuhan yang ada, dan masalah atau tantangan yang dihadapi.
4.	**Jenis aturan**	(a). Aturan primer, yaitu seperangkat peraturan perburuhan yang mengatur perilaku nyata bagi setiap warga negara dari kedua negara. (b). Aturan sekunder (aturan tentang aturan), yaitu seperangkat peraturan bagi keperluan cara untuk membuat peraturan perburuhan.	(a). Aturan primer, yaitu seperangkat peraturan perburuhan yang mengatur perilaku nyata bagi setiap warga negara dari kedua negara sesuai dengan kebutuhan dan masalah atau tantangan yang dihadapi masing-masing negara. **(b). Aturan sekunder (aturan** tentang aturan), yaitu seperangkat peraturan bagi *keperluan cara* untuk membuat peraturan perburuhan sesuai dengan kebutuhan dan masalah atau tantangan yang dihadapi *masing-masing negara*.

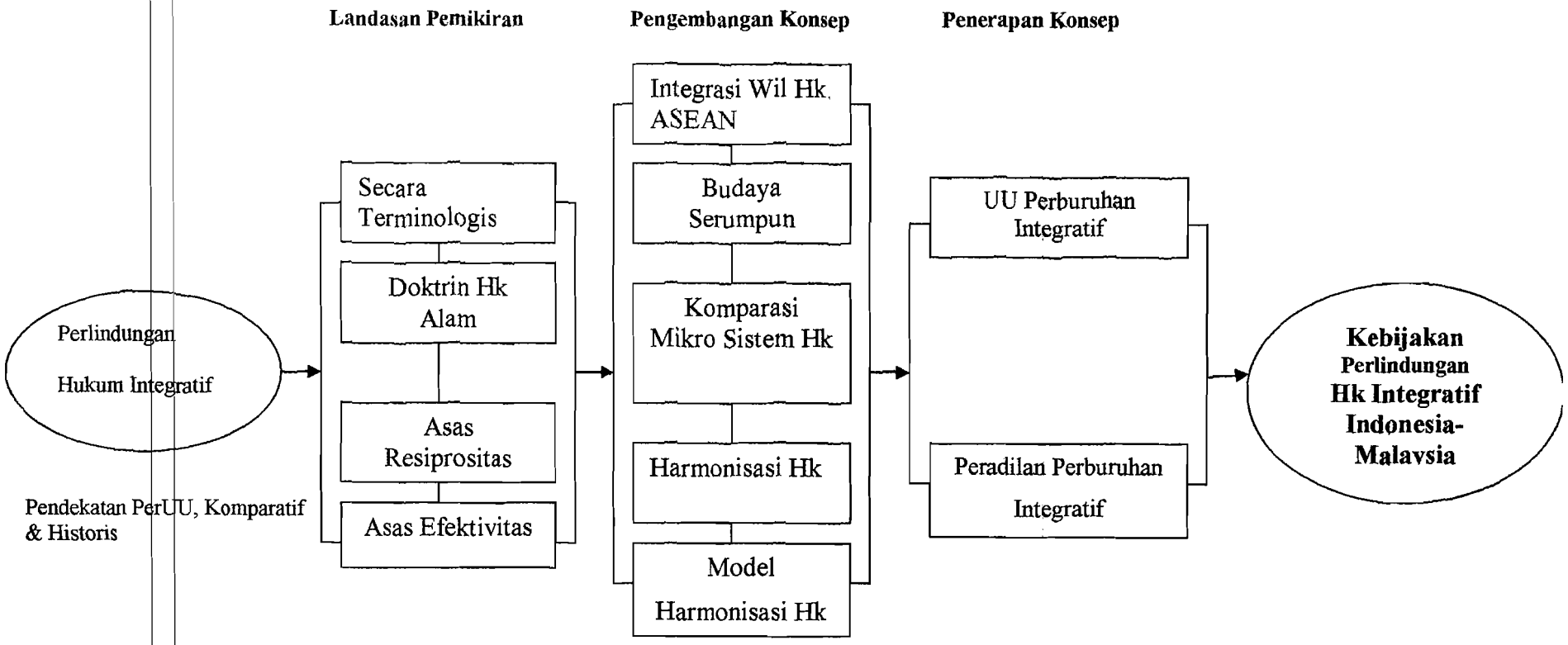
b. Lembaga Peradilan Perburuhan Integratif

Tabel 3.4: Substansi Komparasi Mikro Sistem Peradilan Perburuhan Indonesia dengan Malaysia

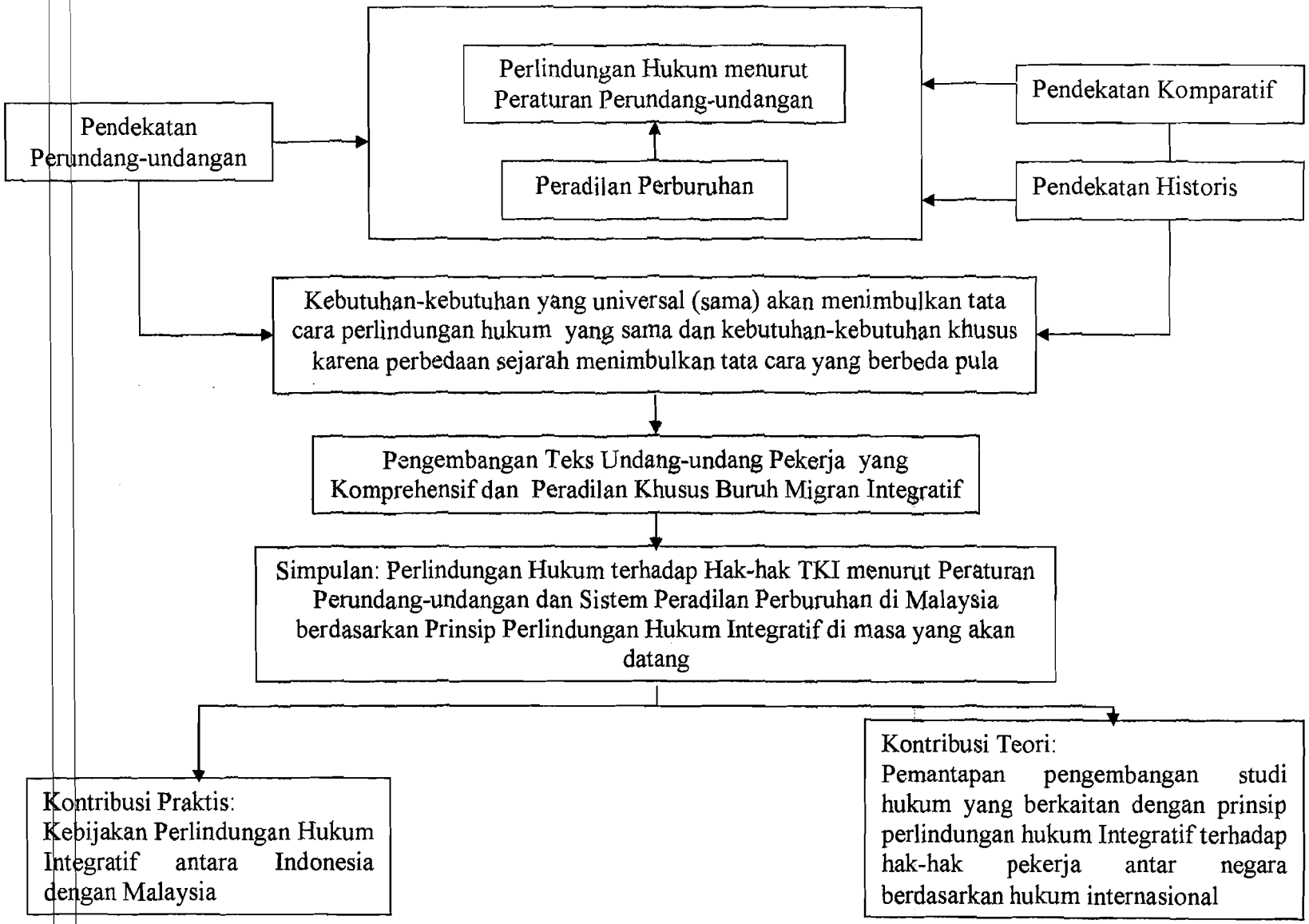
No	Substansi Perbandingan	Indonesia	Malaysia
1.	**Prinsip Dasar**	Perlindungan hak pekerja	Perlindungan hak majikan, buruh, dan Badan-badan buruh.
2.	**Fokus**	*Penyelesaian perselisihan antara* pengusaha dan buruh secara cepat, mudah, sederhana, murah dan adil	*Penyelesaian* perselisihan antara kesatuan sekerja dan kesatuan majikan secara cepat, mudah dan adil
3.	**Sumber Hukum**	UU, Kepmen, Permen (tertulis=utama)	Akta, kasus-kasus yang **diputuskan** (yurisprudensi), tertulis tidak utama.
4.	**Pembatasan**	Mengenal pembatasan untuk setiap tingkat peradilan yg berkaitan dgn perselisihan hak, kepentingan dan kepentingan antar *serikat pekerja.*	1. Menteri memiliki kebijakan apakah suatu kasus dapat di rujuk ke Mahk Perusahaan atau *tidak.* 2. Di Mahk Tinggi Buruh, di batasi untuk kasus tertentu saja (limitatif) 3. Pekerja secara individu *tidak dapat terlibat* dalam pertikaian perindustrian.
5.	**Prosedur**	Mengenal penyelesaian di luar pengadilan, juga mengenal banding dan kasasi.	Mengenal penyelesaian di luar pengadilan, juga mengenal banding (rayuan) ke Mahk Tinggi, di My belum ada Mahk Tinggi Perush (Rayuan)
6.	**Penerapan**	Dulu P4D,P4P(1957),skrg PHI(2004)	Smp skrg msh berlaku Mahk Buruh (sejak1955), Mahk Perusahaan1967 dan Mahk Sivil
7.	**Jangka waktu**	Maksimal 160 hari	
8.	**Struktur**	*Peradilan khusus di bawah* Pengadilan Negeri	*Mahkamah Khas*

4. **Analisis Rangka Kerja (*Framework of Analysis*)**

Gambar 3.1:
Kerangka Umum Pemikiran Konsep Perlindungan Hukum Integratif



Gambar 3.2:
Kerangka Umum Riset Perlindungan Hukum Integratif



BAB IV
PRINSIP PERLINDUNGAN HUKUM MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN PERBURUHAN MALAYSIA

A. Sejarah Negara Federasi Malaysia

Malaysia merayakan hari kebangsaan pada tanggal 31 Agustus 1957, bermula dari persekutuan negeri-negeri koloni Inggeris di Semenanjung Malaya, sebelum memperoleh kemerdekaan dari Inggeris pada tahun 1957. Malaysia telah mengalami masa-masa penjajahan bangsa Eropah, seperti Portugis, Belanda dan bangsa Jepang.

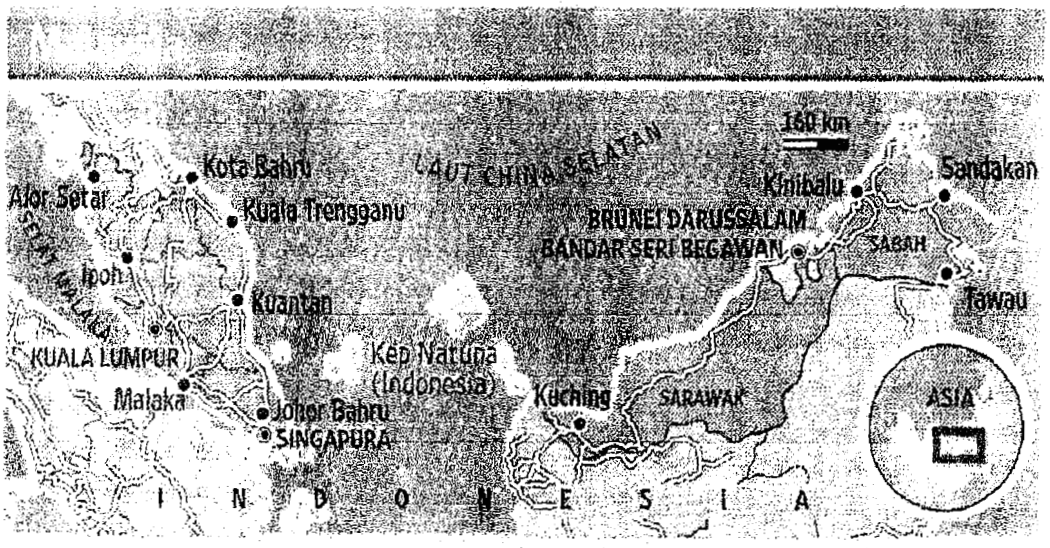
Pada tahun 1824 melalui Traktat London, Inggeris mengambil alih Melaka dari Belanda. Pada tahun 1826 didirikan Negeri-negeri Selat (Penang, Dinding, Melaka dan Singapura) yang merupakan koloni Inggeris. Pada tahun 1895 Pahang, Selangor, Perak dan Negeri Sembilan juga di bawah pemerintahan Inggeris Raya, semuanya dikenal dengan Negeri Melayu Bersatu.

Pada tahun 1942-1945 Malaysia di bawah pendudukan Jepang yang memicu keinginan Malaysia untuk merdeka. Pada tahun 1946 rencana Inggeris membentuk " Persatuan Malaya" seusai Perang Dunia II dikacaukan oposisi Melayu yang menginginkan sistem Melayu yang baik. Pada 1948 seluruh wilayah koloni Inggeris kecuali Singapura menyatukan diri di bawah bendera Federasi Malaya. Pada tahun 1948 kelompok kiri yang mayoritas didukung etnik China melancarkan serangan bersenjata kepada Inggeris, kemudian keadaan darurat diumumkan, dan akhirnya pada 31 Agustus 1957 Negara Federasi Malaya mendeklarasikan kemerdekaannya. Tunku Abdul Rahman menjadi Perdana Menteri pertama.

Pada tahun 1963 koloni Inggeris di Sabah, Serawak dan Singapura bergabung dalam federasi yang kemudian beralih nama menjadi Federasi Malaysia. Pada tahun 1965 Singapura memisahkan diri dari Malaysia.

Bagi Indonesia, Malaysia adalah negara terdekat, baik dari segi geografis maupun budaya karena merupakan bangsa serumpun. Walaupun Malaysia adalah negara yang lebih muda dari Indonesia, negeri jiran ini cukup berhasil meningkatkan ekonomi dan taraf hidup rakyatnya. Kini Malaysia tumbuh menjadi negara yang cukup terkemuka di kawasan. Akan tetapi, hubungan kedua negara tidak selalu harmonis. Berbagai permasalahan, seperti sengketa teritorial di wilayah perbatasan dan masalah tenaga kerja migran Indonesia di Malaysia, tetap menjadi tantangan bagi hubungan bilateral Indonesia dan Malaysia.

Gambar 4.1: Peta Wilayah Negara Federasi Malaysia



Sumber: *Courtesy of* Kompas

1. **Luas Wilayah**

Luas wilayah negara Malaysia 329.750 km 2, di sebelah barat terletak di Semenanjung Malaya dengan Negeri-negeri (Negara Bagian) seperti: Johor Bahru, Melaka, Negeri Sembilan, Selangor, Perak, Penang, Perlis, Kedah, Kelantan, Pahang dan Trengganu dan di sebelah timur terletak di Kalimantan Bagian Utara dengan Negeri-Negeri Serawak dan Sabah.

2. **Populasi**

24.821.286 juta jiwa.

3. **Harapan Hidup**

72,76 tahun.

4. **Melek Huruf**

88,7%

5. **Bahasa**

Bahasa Malaysia/Melayu (resmi), Inggeris, China, Tamil, Thai, dan beberapa bahasa asli.

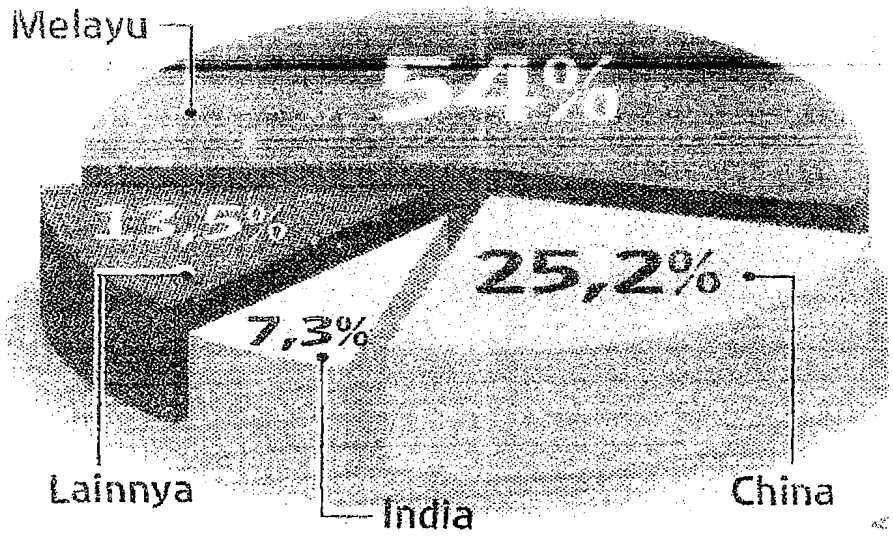
6. **Ekonomi**

PDB per kapita	12.900 dollar AS (2006)
Inflasi	3,8% (2006)
Tingkat pengangguran	3,5% (2005)

7. Komposisi Etnis

Malaysia adalah negara multi-etnik, meskipun etnik Melayu merupakan mayoritas, etnik lainnya seperti China dan India memiliki populasi dan peran yang cukup signifikan. Melayu=54%, China=25,2%, India=7,3 %, Lainnya 13,5%.

Gambar 4.2a: Komposisi Etnis



8. Status "Bumiputera"

Malaysia menerapkan sistem pemilahan ras yang memberikan hak istimewa dan keberpihakan kepada etnik Melayu dan suku asli, namun tidak bagi etnik China, India, dan etnik asing lainnya. Bertujuan untuk memajukan etnik Melayu, tetapi sementara pihak menilai sistem ini bernuansa diskriminasi ras.

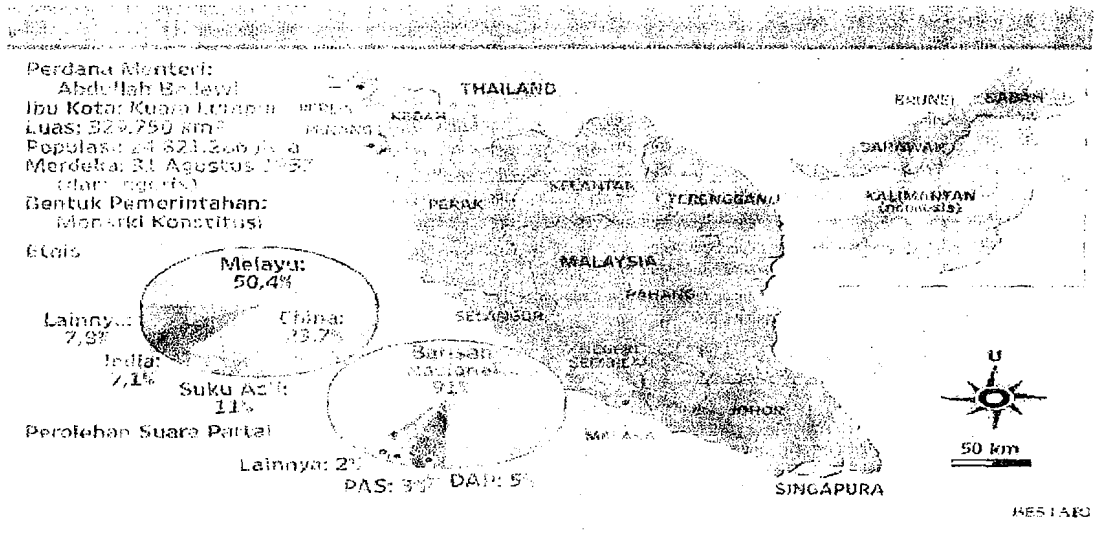
9. Bentuk Negara

Malaysia adalah negara federasi atau persekutuan dengan monarki yang mencontoh gaya Inggeris. Akan tetapi perbedaannya di Malaysia terdapat sembilan kesultanan yang secara bergiliran diangkat dan menjabat sebagai Yang di-Pertuan Agong selama lima tahun.

10. Bentuk Pemerintahan

Bentuk pemerintahan negara Malaysia adalah demokrasi parlementer. Parlemen bikameral yang terdiri atas majelis tinggi yang tidak dipilih melalui pemilu dan majelis rendah yang dipilih melalui pemilu. Politik Malaysia didominasi koalisi Barisan Nasional yang di pimpin UMNO, sementara oposisi adalah Barisan Rakyat (Pakatan Rakyat) yang di pimpin PKR (Partai Keadilan Rakyat) bersama Partai Islam seMalaysia (PAS) dan Partai Aksi Demokratik (DAP).

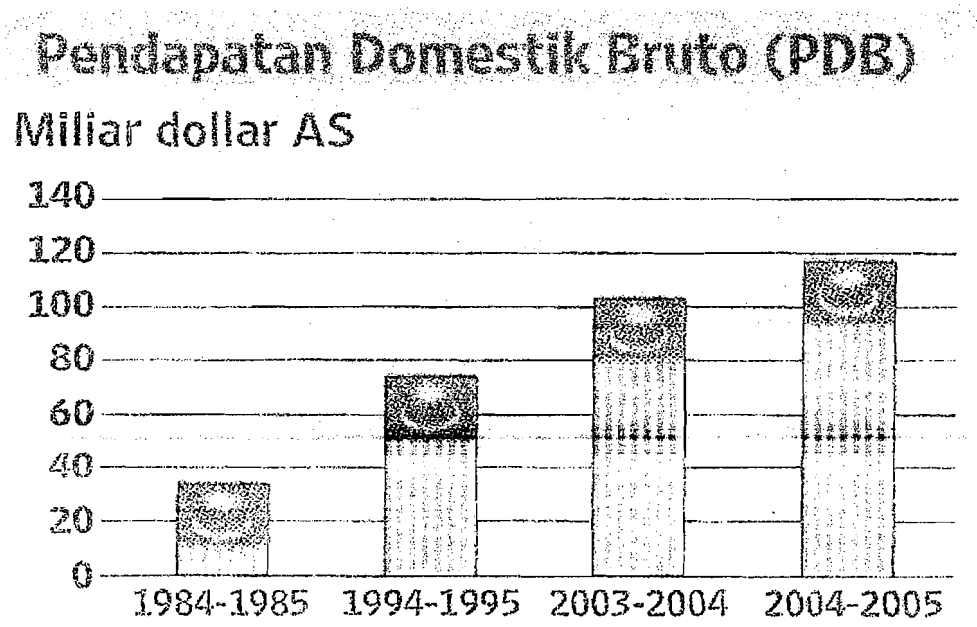
Gambar 4.2b: Perolehan Suara Partai



Sumber: *Courtesy of* Kompas

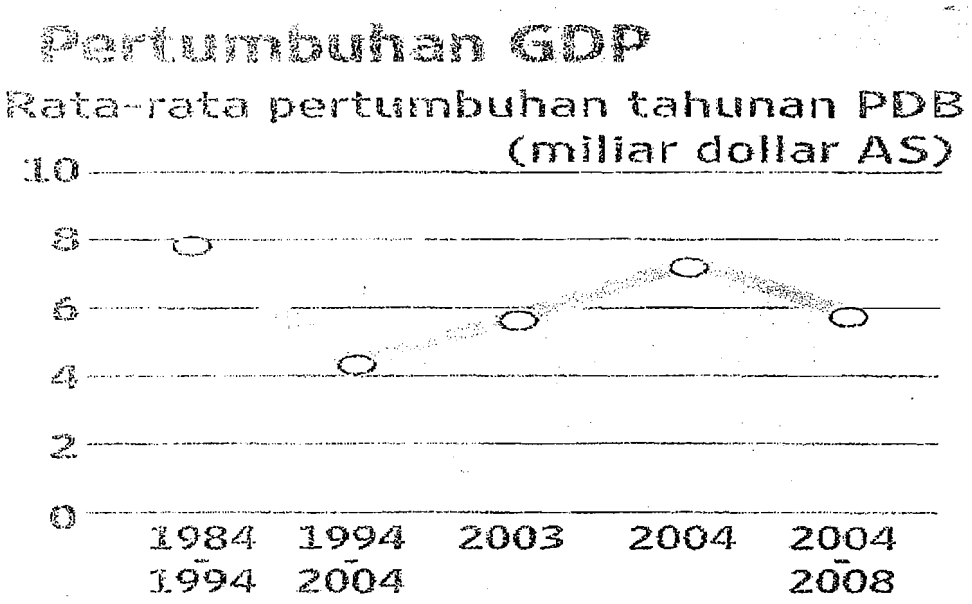
11. Pendapatan Domestik Bruto (PDB)

Tabel 4.1: Pendapatan Domestik Bruto (PDB)



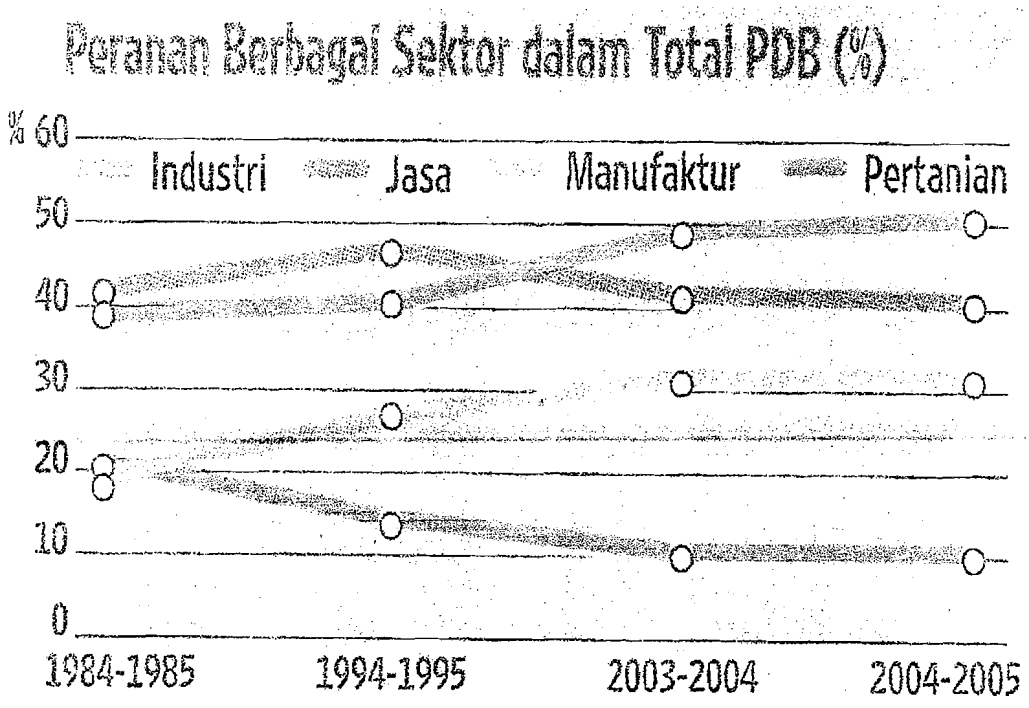
12. Pertumbuhan GDP

Tabel 4.2: Pertumbuhan GDP



13. Peranan berbagai Sektor dalam Total PDB (%)

Tabel 4.3: Peranan Berbagai Sektor dalam Total PDB (%)



B. Akta dan Undang-Undang Perburuhan di Malaysia

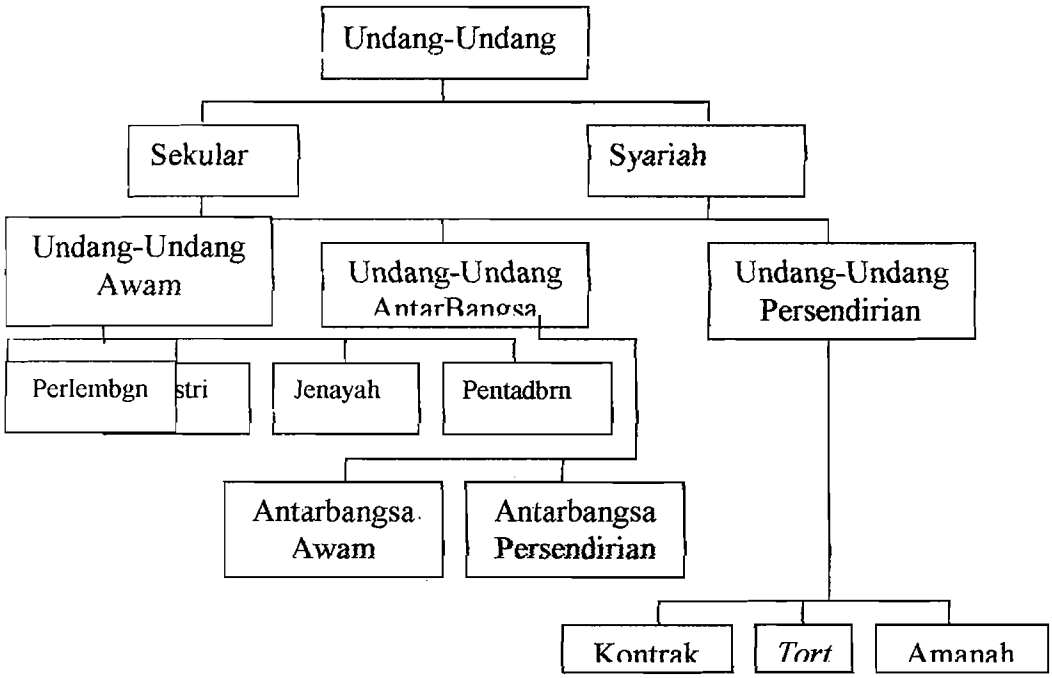
1. Apakah Hukum Perburuhan Malaysia termasuk ke dalam ranah Hukum Privat atau Hukum Publik ?

Untuk mengetahui apakah *Hukum* Perburuhan termasuk ke dalam ranah Undang-undang Persendirian (Hukum Privat) ataukah ke dalam ranah Undang-undang Awam (Hukum *Publik*), dapat di *lihat* dari analisis klasifikasi hukum, perbedaan hukum sivil dan jinayah, terminologi hukum dan dari sudut pandang

kebijakan yang di ambil oleh Kementerian Sumber Daya Manusia Malaysia, selanjutnya dapat dapat diuraikan sebagai berikut: (lihat bagan).[1]

a. Klasifikasi Hukum

Gambar 4.3: Bagan Klasifikasi Hukum di Malaysia



Sumber: Noor Aziah Mohd. Awal, ***Pengenalan Kepada Sistem Perundangan di Malaysia***, Internastional Law Book Services, Selangor Darul Ehsan, 2004, hlm. 11.

Undang-undang Syariah adalah undang-undang yang diturunkan oleh Allah SWT yang tidak berubah mengikuti waktu dan keadaan yang bersifat lengkap dan menjadi panduan kepada manusia.

[1] Noor Aziah Mohd. Awal, ***Pengenalan Kepada Sistem Perundangan di Malaysia***, Internastional Law Book Services, Selangor Darul Ehsan, 2004, hlm. 11-13.

Undang-undang sekular (di Malaysia biasa disebut undang-undang sivil saja) adalah undang-undang buatan manusia yang dapat dibuat, diubah dan dibatalkan. Kebanyakan undang-undang yang berlaku di banyak negara saat ini adalah undang-undang sekular. Undang-undang sekular dapat diklasifikasikan sebagai undang-undang Awam (Publik), undang-undang Antarbangsa (Internasional) dan undang-undang Persendirian (Privat).[2]

1). Undang-undang Awam (Publik).

Undang-undang Awam adalah undang-undang yang mengatur hubungan antara individu dan negara, undang-undang tersebut dapat dibagikan kepada:

(a). Undang-undang Jinayah (Pidana), merupakan undang-undang yang menjadikan suatu kesalahan yang dilakukan terhadap negara yang bertujuan menghukum yang bersalah dan mengurangkan jinayah.

(b). Undang-undang Perlembagaan, merupakan undang-undang yang menggariskan hak individu di dalam sebuah negara, undang-undang ini melihat kepada persoalan Parlemen dan hak rakyatnya.

(c). Undang-undang Pentadbiran, merupakan pentadbiran (pelayanan/pengelolaan) dan pelaksanaan wewenang eksekutif dalam mentadbir (melayani/mengelola) negara.

[2] Kamal Halili Hassan. Nik Ahmad Kamal Nik Mahmod dan Mumtaj Hassan. ***Undang-Undang Pekerjaan***. Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur,2007, hlm.4-5.

(d) Undang-undang Industri (perhubungan perusahaan), merupakan undang-undang yang mengatur hubungan antara majikan dan pekerja dan perkara-perkara yang melibatkan bidang industri.

2). Undang-undang Antarbangsa (Hukum Internasional).

Undang-undang Antarbangsa dapat ditafsirkan suatu badan undang-undang yang mengandung prinsip dan peraturan negara-negara di dunia, negara-negara merasa terikat untuk mematuhinya dan biasa dipatuhi dalam hubungan antar negara (bilateral). Undang-undang ini dapat dibagikan kepada undang-undang antarbangsa persendirian (*conflict of laws or private international laws*) dan undang-undang antarbangsa awam (*public international law*).

3). Undang-undang Persendirian (Hukum Privat).

Undang-undang ini mengatur tentang hak dan tanggungjawab seorang individu dengan individu lain. Tujuan undang-undang ini adalah untuk memberikan ganti rugi kepada pihak-pihak yang tercedera (dirugikan), membolehkan harta diambil alih dan memberikan wewenang tanggungjawab kontrak dan amanah. Undang-undang ini dapat dibagikan kepada kontrak, *tort* (kerugian) dan amanah.

b. Perbedaan Undang-undang Persendirian (Hukum Sivil) dan Jinayah

Di Malaysia kebiasaan undang-undang sivil disebut sebagai merujuk kepada undang-undang sekular, maka undang-undang sivil sebenarnya adalah undang-

undang persendirian dan berbeda dari undang-undang jinayah. Perbedaan yang kentara antara undang-undang sivil dan jinayah ialah:[3]

1). Terminologi undang-undang yang berbeda seperti yang disenaraikan (daftar) di bawah.

2). Undang-undang sivil adalah mengatur hubungan antara individu dengan individu sedangkan undang-undang jinayah adalah mengatur hubungan antara individu dengan negara.

3). Tindakan sivil dapat diambil oleh individu yang terlibat sedangkan tindakan di bawah undang-undang jinayah hanya dapat diambil oleh pendakwa raya (penuntut umum).

4). Dari segi hukuman, kesalahan jinayah ialah hukuman denda, penjara atau dicambuk rotan sedangkan undang-undang sivil jika seseorang bersalah membayar ganti rugi atau pampasan (kompensasi), atau mahkamah dapat mengeluarkan perintah tegahan (menegur) atau injunksi, atau pelaksanaan spesifik suatu kontrak dan sebagainya.

5). Dari segi pembuktian di mahkamah di bawah undang-undang jinayah, seseorang tertuduh perlu dibuktikan kesalahannya "*beyond reasonable doubt*" yaitu melepasi keraguan yang munasabah (masuk akal). Di bawah undang-undang sivil pembuktiannya "*balance of probabilities*" di mana ukurannya lebih rendah dari ukuran yang dibuat dalam kasus-kasus jinayah.

---

[3] Noor Aziah Mohd. Awal, *Op.Cit*, hlm. 14.

c. **Terminologi Hukum**

Tabel 4.4: Terminologi Hukum di Malaysia

Mahkamah Pertama (Court of first instance)	
Undang-undang Sivil	**Undang-undang Jinayah**
Plaintif (*Plaintiff*)	Pendakwa raya (*prosecutor*)
Saman (*Sue*)	Dakwa (*Prosecute*)
Defendan (*Defendant*)	Tertuduh (*Accused*)
Bertanggungan (*Liable*)	Bersalah (*Guilty*)
Penghakiman untuk Plaintif	Sabit kesalahan (*Convict*)
(*Judgement for the plaintiff*)	Dihukum (*Sentence*)
A vs B di mana vs disebut sebagai lawan	A vs B di mana vs disebut sebagai lawan
Kasus-kasus diperingkat rayuan (*Appeal*)	
Perayu (*Appellant*)	Responden (*Respondent*)
Kasus-kasus Am (*General*)	
Pemohon (*Applicant*)	Responden (semakan kehakiman)
Kasus-kasus keluarga	
Pemohon (*Applicant*)	Responden (*Respondent*)

d. **Kementerian Sumber Daya Manusia Malaysia**

Di Malaysia selain undang-undang yang berkaitan dengan pekerjaan, kementerian dan badan-badan yang berkaitan turut memainkan peranan dalam menyalurkan maklumat dan sebagainya kepada pekerja. Kementerian Sumber Daya

Manusia adalah pihak yang sangat penting dan relevan menyediakan bantuan, kemudahan, garis panduan dan sebagainya kepada pekerja-pekerja di samping memastikan undang-undang yang berkaitan dipatuhi oleh majikan dan pekerja, termasuk kesatuan sekerja. Kementerian ini terdiri dari jabatan-jabatan tertentu yang mempunyai fungsi tersendiri berhubungan dengan perhubungan perindustrian. Jabatan-jabatan tersebut adalah Jabatan Buruh, Jabatan Tenaga Rakyat, Jabatan Perhubungan Perindustrian, Jabatan Kesatuan Sekerja dan jabatan Keselamatan dan Kesehatan Pekerjaan. Ringkasnya, Kementerian Sumber Manusia berperan melaksanakan dan memantau sistem perhubungan perindustrian. Sehubungan dengan itu dasar didirikannya Kementerian ini adalah :[4]

1). Memelihara dan melindungi kebajikan, kesehatan, keselamatan dan hak-hak pekerja supaya tidak ditepikan (dikesampingkan) majikan.

2). Menggalakkan hubungan yang harmoni antara majikan dan pekerja melalui sistem perhubungan perindustrian yang teratur.

3). Memastikan kemahiran dasar dalam bidang perindustrian yang dilaksanakan oleh majikan guna memastikan kemahiran tenaga kerja untuk dapat terus ditingkatkan.

4). Membantu memaksimalkan tenaga kerja manusia demi kemajuan negara.

Dari uraian tersebut di atas sangat jelas bahwa Hukum Perburuhan di Malaysia pada asasnya (dasarnya) adalah termasuk dalam lingkungan Hukum Sivil/

[4] Mumtai Hasan dan Harlida Abdul Wahab. ***Undang-Undang Pekerja Untuk Pengurus***, Cet. Pertama, Cergas (M) Sdn.Bhd, Kuala Lumpur, 2003, hlm.vi-vii.

Privat (Undang-undang Persendirian) karena hubungan kontrak antara majikan dan pekerja merupakan bagian dari Hukum Sivil/ Privat (undang-undang Persendirian) tetapi terdapat beberapa aspek diliputi oleh Hukum Awam/ Undang-undang Awam (Publik) misalnya kesalahan yang dilakukan majikan yang dikenakan hukuman pidana, dan kontrak pelayanan juga secara spesifik telah di atur dan masuk ke dalam undang-undang Pekerjaan (Hukum Perburuhan). Dengan demikian Hukum Perburuhan masuk juga ke dalam ranah undang-undang Awam (Publik). Perubahan sifat hukum Perburuhan Malaysia dari hukum privat ke dalam hukum Publik terjadi karena beberapa hal, antara lain:

1). Secara khusus masalah hubungan perindustrian yang mengatur hubungan majikan dengan pekerja adalah masuk ke ranah undang-undang Awam (Publik).

2). Adanya perkembangan proses perubahan tersebut dari berbagai kebijaksanaan Pemerintah Malaysia dalam peraturan perburuhan dari waktu ke waktu.

3). Pemerintah Malaysia turut campur tangan dalam kehidupan masyarakat, termasuk di bidang perburuhan dengan melakukan pembatasan-pembatasan atas kebebasan individu.

4). Pandangan Pemerintah Malaysia bahwa bidang perburuhan adalah bagian dari kepentingan masyarakat dan ketertiban umum, dengan demikian persoalan perburuhan bukan hanya urusan pihak majikan dan buruh melainkan telah menjadi bagian dari kepentingan masyarakat umum sehingga Pemerintah Malaysia turut campur tangan melalui peraturan perundangan di bidang perburuhan.

5). Secara khusus Pemerintah Malaysia melalui Kementerian Sumber Daya Manusia berperan melaksanakan dan memantau sistem perhubungan perindustrian.

2. Sumber Undang-Undang Pekerjaan di Malaysia

Secara umum sumber undang-undang pekerjaan di Malaysia dapat diperoleh dari statuta, kasus-kasus mahkamah dan *common law*. Statuta merupakan undang-undang tertulis yang disahkan oleh parlemen merupakan sumber yang utama.[5] Kerangka hukum perburuhan di Malaysia berakar di dalam tiga undang-undang perburuhan utama, yaitu Akta Kerja 1955, Akta Perhubungan Perusahaan 1967, dan Akta Kesatuan Sekerja 1959. Secara bersama-sama, ketiga undang-undang perburuhan utama mengatur tentang hak-hak, kepentingan-kepentingan, dan menyinggung kewajiban-kewajiban terhadap hubungan pekerjaan individual (pekerja dan majikannya) dan hubungan pekerjaan kolektif antara serikat buruh para pekerja dan majikan atau serikat pengusaha. Dengan demikian, kita tidak dapat memahami kerangka hukum perburuhan Malaysia seperti isinya tanpa meringkas bacaan dasar sejarah secara mendalam dari ketiga undang-undang perburuhan utama tersebut.[6] Meskipun demikian, akta-akta yang berkaitan perlu ditafsirkan oleh mahkamah. Justru, keputusan serta pandangan mahkamah dalam kasus-kasus yang dibicarakan juga merupakan sumber undang-undang. Prinsip yang dicetuskan oleh mahkamah

[5] Kamal Halili Hassan. Nik Ahmad Kamal Nik Mahmod dan Mumtaj Hassan. *Op.Cit*, hlm. 3.
Lihat Sharifah Suhanah Syed Ahmad, " An Overview of the Malaysian Labour Law Framework", *Article* in Launch Labour Law Project & International Islamic University Malaysia, Fakulty of Law, University of Malaya, Kuala Lumpur, 2008, hlm. 1.

akan sama mengikat atau menjadi panduan kepada mahkamah yang lain dan pelaksana undang-undang serta majikan dan pekerja. Keputusan Mahkamah Perusahaan adalah sumber penting kepada perundangan berhubung dengan pekerjaan di Malaysia.[7]

Penerimaan keputusan-keputusan mahkamah di Inggris atau yang dikenal dengan *common law* di Malaysia berdasarkan Akta Undang-Undang Sivil 1956. Penerimaan *common law* tersebut hanya dapat berlaku sekiranya tidak terdapat undang-undang tertulis di Malaysia yang dikenal dengan akta atau ordinan, akta dan ordinan akan menyekat kemasukan *common law* tersebut. Satu lagi syarat yang diperuntukkan oleh Akta Undang-Undang Sivil 1956 bagi penerimaan *common law* adalah hukum Inggris tersebut harus sesuai dengan keadaan setempat dan itu tugas seorang hakim untuk menentukannya. Meskipun demikian, mahkamah di Malaysia masih merujuk pada kasus-kasus di Inggris. Hal ini tidak dapat dielakkan karena sudah menjadi amalan di Malaysia yang para pengacaranya sering mengemukakan otoritas kasus di Inggris dalam persidangan, dan hakim juga merujuk pada kasus-kasus yang dikemukakan para pengacara tersebut. Sungguhpun kasus-kasus *common law* yang berhubungan dengan pekerjaan tidak dianggap sebagai mengikat mahkamah di Malaysia, namun demikian kasus-kasus tersebut sangat berpengaruh. Akibatnya kasus-kasus yang dirujuk itu menjadi satu prinsip perundangan di Malaysia dan dituruti turun temurun serta akhirnya membentuk suatu korpus perundangan. Melihat pada kasus-kasus berhubungan dengan pekerjaan di Malaysia, tampaknya pengaruh

[7] *Op.Cit*, hlm.4.

Pada umumnya Undang-undang (*ordinan*) Buruh yang diberlakukan pada abad 19 dan awal abad 20 adalah yang mengatur tentang imigrasi, syarat-syarat kerja bagi buruh paksa, perumahan, kesehatan dan sebagainya. Pada 1912, Jabatan Buruh telah dibentuk di Negeri-negeri Selat dan Negeri-Negeri Melayu Bersekutu. Satu Peraturan (Kanun) Buruh telah diberlakukan bagi Negeri-negeri Melayu Bersekutu pada tahun 1912 dan bagi Negeri-negeri Selat pada tahun 1920.

Untuk masa kini Undang-undang Buruh yang mengatur prinsip-prinsip hubungan antara majikan dengan pekerja di Malaysia diperoleh dari tiga sumber hukum utama : yaitu *Common Law*, Undang-undang bertulis di Malaysia, dan Keputusan-keputusan Mahkamah Perusahaan dan Mahkamah Sivil. Pengaruh *Common Law* di Malaysia begitu luas sekali, kecuali Undang-undang yang mengatur tentang agama dan keluarga, banyak aspek Undang-undang dipengaruhi *Common Law*, penjajahan Inggrislah penyebabnya. *Common Law* masuk ke negara ini melalui dua saluran yaitu melalui perundangan dan kehakiman.

Statuta (Undang-undang Tertulis) buruh di Malaysia banyak meniru dari statuta buruh Inggris dan India. Meskipun demikian Statuta Buruh di Malaysia tidaklah benar-benar serupa (*in pari materia*) dengan Undang-Undang Buruh di kedua negara tersebut. Jika diteliti peruntukan dalam Statuta Buruh di Malaysia, terdapat beberapa peruntukan tertentu yang khusus untuk Malaysia. Statuta-statuta Buruh di Malaysia terdiri dari Akta Kerja 1955, Akta Perhubungan Perusahaan 1967, Akta Kesatuan Sekerja 1959, Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969, Akta Pampasan Pekerja 1952 dan sebagainya. Inilah Undang-undang Tertulis berkenaan

dengan buruh di Malaysia. Menurut seksi 3 dan 5, Akta Undang-undang Sivil, jika terdapat Undang-Undang Tertulis di Malaysia, maka *Common Law* tidak terpakai. Meskipun demikian, jika terdapat aturan yang berlaku dan belum diatur dalam Undang-undang Tertulis tersebut, prinsip *Common Law* masih tetap berlaku bagi aturan itu.

Akta-akta perburuhan lainnya yang terpakai kepada pekerja asing di Malaysia meliputi :

1). Akta Kerja, 1955 (diperiksa ulang 1981). (Revisi 1998).

2). Akta Pampasan Pekerja 1952 (Revisi 1967)

3). Akta Kesatuan Sekerja, 1959 (diperiksa ulang1981), (Revisi 1989)

4). Akta Perhubungan Perusahaan, 1967 (Revisi 1980, 1989)

5). Akta Keselamatan Kesehatan Pekerjaan, 1994.

b. Hal-hal yang di atur

Undang-undang Pekerjaan Malaysia mengatur banyak hal, antara lain:

1). Pengenalan, yang membicarakan sejarah perkembangan Statuta (Undang-undang Bertulis) Buruh di Malaysia.

2). Sebelum dan selepas perlantikan pekerjaan, yang membicarakan mulai dari proses rekrutmen, proses pemilihan, perjanjian kontrak, dan lain-lain.

3). Semasa pekerjaan, yang mengatur tentang hak dan kewajiban majikan dan pekerja, larangan terhadap kerja yang salah di sisi Undang-undang, larangan

terhadap kerja berbahaya, keselamatan kerja, hak-hak pekerja, hari istirahat, waktu kerja, kerja lembur, cuti umum, cuti hari-hari besar, dan lain-lain.

4). Memberhentikan pekerja, mengatur hal; peruntukan berakhirnya kontrak, sebab-sebab berakhirnya kontrak, salahlaku (pelanggaran), mengurangkan pekerja/ penghematan (*retrenchment*), dan lain-lain.

5). Amalan-amalan (praktik-praktik) pekerjaan di Malaysia, dan ASEAN, berisi perbandingan sistem dan praktik yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di negara-negara ASEAN.

6). Amalan-amalan (praktik-praktik) pekerjaan di negara maju, berisi sistem dan praktik yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di negara-negara maju.

7). Kesimpulan.

c. Pengaduan Awam

Jabatan Tenaga Kerja juga bertanggungjawab membantu menyelesaikan masalah pekerja/majikan yang berkaitan dengan isu-isu perburuhan.

1). Objektif

Menyelesaikan pengaduan umum tentang masalah perburuhan terhadap pekerja/majikan dengan segera untuk menghindari munculnya konflik yang lebih serius yang dapat mengakibatkan retaknya hubungan mereka.

2). Prosedur untuk Membuat Aduan.

a). Aduan dapat dibuat melalui :

(1) Melalui telepon, fax, atau e-mail.

(2) Datang sendiri ke Pejabat Tenaga Kerja, atau

(3) Mengantar surat ke Pejabat Tenaga Kerja yang berdekatan.

b). Pihak pengadu perlu memberi pengumuman dasar, seperti berikut :

(1) Nama dan alamat pihak yang di adu.

(2)Perkara yang hendak di adukan hendaknya lengkap termasuk tanggal/waktu kejadian dan sebagainya.

3). Siapa yang Dapat Mengadu.

Pekerja, majikan, Kesatuan Sekerja (Serikat Pekerja), Pertubuhan (Badan - badan) majikan atau pihak-pihak yang berkepentingan.

4). Jenis-jenis Aduan.

a) Tidak dibayar gaji, kerja lebih waktu

b) Tidak diberi cuti

c) Tidak dibayar manfaat (pesangon) penamatan kerja dan lain-lain manfaat di bawah undang-undang buruh berkaitan.

d. Amandemen Akta Kerja 1955

Pada tahun 1998 Akta Kerja 1955 sudah di amandemen dan ada tambahan pada Bagian XII B, dengan judul "Pekerjaan pekerja-pekerja Asing". Bagian baru ini berisi lima ketentuan dan yang utama adalah pelayanan-pelayanan untuk melindungi pekerja lokal dari diskriminasi terhadap persetujuan dengan pekerja-pekerja asing. Sebagai contoh, di bawah seksi 60M, ditentukan bahwa tidak ada majikan dapat mengakhiri pelayanan kontrak terhadap seorang pekerja lokal untuk maksud

memperkerjakan seorang pekerja asing. Seksi 60N menentukan bilamana seorang majikan diperlukan untuk mengurangi jumlah pekerja dengan alasan kebutuhan yang berlebihan untuk mengurangi sejumlah pekerja, majikan tidak dapat mengakhiri pelayanan seorang pekerja lokal kecuali jika dia sudah terlebih dahulu diakhirinya semua pekerja-pekerja asing.yang dipekerjakan olehnya dalam kapasitas yang sama dengan pekerja lokal itu.[9]

Ketentuan di bawah bagian ini yang dapat dikatakan untuk mengatur sebuah tindakan perlindungan buruh-buruh migran adalah pada Seksi *60L(1)* dengan wewenang Direktur Jenderal untuk setiap pertanyaan tentang komplain apa saja dari seorang pekerja lokal yang didiskriminasikan dalam kaitannya dengan seorang pekerja asing atau dari pekerja asing yang didiskriminasikan dalam kaitannya dengan seorang pekerja lokal oleh majikannya dalam hal hubungan dan kondisi pekerjaannya.

Sebuah pembatasan yang berarti dari nilai dari ketentuan-ketentuan di atas adalah definisi "pekerja asing" di bawah Akta, yang sudah didefinisikan ke pokok "seorang pekerja yang bukan seorang warga negara". Definisi ini memberi batas-batas kelas orang-orang yang memperoleh perlindungan jasa terhadap "pekerja". Di bawah Daftar Pertama dari Akta Kerja, istilah "pekerja" lebih lanjut dengan dibatasi dengan dua kelas yang berbeda, tetapi di bawah keduanya, seseorang mesti harus "mengambil bagian dalam pelayanan kontrak (kontrak pentadbiran) dengan seorang majikan". Karena itu, seorang pekerja migran yang bekerja dibawah tipe kontrak

[9] Sharifah Suhanah Syed Ahmad, ***Op.Cit***, hlm.22.

yang berbeda, menjadi sebuah kontrak pelayanan atau sebaliknya, tidak akan dihormati sebagai seorang "pekerja migran" di bawah Akta ini. [10]

4. Akta Perhubungan Perusahaan 1967

Tujuan dari Akta Perhubungan Perusahaan Malaysia (IRA) adalah untuk mempromosikan dan memelihara hubungan industrial yang harmoni dan ketentuan untuk pengaturan hubungan antara para majikan dan pekerja dan serikat buruh mereka dan untuk mencegah dan menyelesaikan perselisihan dan perbedaan-perbedaan apa saja atau membangun dari hubungan mereka.

Membuat ketentuan untuk pengenalan Peradilan Industrial sebagai pengadilan utama dan "terakhir" arbitrase perselisihan buruh,[11] penyelesaian perselisihan oleh menteri, tawar-menawar bersama dan pembuatan perjanjian bersama, pemogokan dan penutupan, termasuk mencegah orang untuk masuk kerja dan investigasi dan penyelidikan terhadap perselisihan perburuhan. Meskipun ada perlengkapan untuk konsiliasi, tetapi itu langkah awal yang tidak diperlukan di dalam proses resolusi perselisihan. Di bawah Seksi 26 (2), Menteri mungkin, dengan mosi yang dimilikinya, menyerahkan perselisihan buruh apa saja ke pengadilan jika dia dipuaskan dan itu adalah jalan yang paling bijaksana yang dapat dilakukannya.

---

[10] *Ibid*, hlm.23, untuk hal sama lihat juga Sharifah Suhanah Syed Ahmad, " Protection of Migrant Workers in Malaysia-Moving Towards A Rights-Based Approach "***Article*** in The 4th Asian Law Institute (ASLI) Conference and Fakulty of Law, University of Indonesia, Jakarta, Indonesia, 2007, hlm.647.

[11] Lihat juga Kamal Halili Hassan," Undang-undang Perhubungan Perusahaan di Malaysia: Konsep dan Ideologi", ***Jurnal Undang-undang dan Masyarakat 3***, Malaysian Journal of Law and Society, Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 1999, hlm.80.

Pemutusan hubungan kerja diatur dalam Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan.[12] Pengaturan ini membolehkan seorang pekerja yang merasakan pengakhiran kerjanya tanpa sebab atau alasan yang adil membuat representasi kepada Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan dalam waktu 60 hari dari tanggal pemberhentian.

Pekerja asing dapat mengambil tindakan yang sama. Akta Perhubungan Perusahaan tidak melarang mereka untuk menggunakan mekanisme ini asalkan mereka adalah seorang pekerja di bawah maksud Akta Perhubungan Perusahaan.[13]

Pekerja asing yang terlibat dalam pelaksanaan ***retrenchment*** (pengurangan pekerja) juga dapat menggunakan peraturan ini apabila pengakhiran kontrak mereka dibuat secara tidak adil. Begitu juga dengan kasus pemberhentian konstruktif, pekerja asing juga dapat mengambil tindakan yang sama. [14]

Menurut Sharifah Suhanah Syed Ahmad,[15] bidang perlindungan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 adalah terhadap "semua pekerja"[16] dan Pengadilan

---

[12] Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan, menyatakan:*"(1) Where a workman, irrespective of whether he is a member of a trade union of workmen or otherwise, considers that he has been dismissed without just cause or excuse by his employer, he may make representations in writing to the Director General to be reinstated in his former employment, the representations may be filed at the office of the Director General nearest to the place of employment from which the workman was sismissed, (1A) The Director General shall not entertain any representations under subsection (1) unless such representations are filed within sixty days from of the dismissal".*

[13] Kamal Halili Hassan," Sejarah, Polisi, dan Perundangan Pekerja Asing di Malaysia",***Artikel*** dalam Undang-Undang Malaysia: 50 tahun Merentasi Zaman, Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 2007, hlm. 417.

[14] ***Ibid***, hlm. 417.

[15] Sharifah Suhanah Syed Ahmad, " Protection of Migrant Workers in Malaysia-Moving Towards A Rights-Based Approach "***Article*** in The 4th Asian Law Institute (ASLI) Conference and Fakulty of Law, University of Indonesia, Jakarta, Indonesia, 2007, hlm.649.

Malaysia sudah menafsirkan secara jelas bahwa yang dimaksud adalah termasuk pekerja-pekerja asing.

5. Akta Kesatuan Sekerja 1959

Sejarah dari serikat buruh di Malaysia didokumentasikan sama baiknya dengan sejarah Malaysia itu sendiri. Bangkitnya serikat buruh tidak lepas dikaitkan dengan perjuangan militan Partai Komunis Malaya (MCP) dan mereka menggunakan organisasi buruh sebagai batu loncatan untuk pegangan kekuatan politik. Administrasi Kolonial Inggris menganjurkan untuk menerima undang-undang serikat buruh yang akan dibuat, diwajibkan pendaftaran bagi semua serikat buruh.[17]

Pada tahun 1989, Akta Kesatuan Sekerja 1959 diamandemen dengan Akta A 732. Pada Akta amandemen ini diperkenalkan definisi "pendirian" yang diundangkan terhadap tempat bisnis utama atau kepemilikan pekerjaan untuk seorang majikan dan yang termasuk divisi apa saja atau cabang nya. Mengikuti amandemen ini, definisi "serikat buruh" di bawah Seksi 2 (1) dari Akta Kesatuan Sekerja yang diamandemen termasuk di dalam yang definisi sebuah serikat dalam keterangan pendirian apa saja, perdagangan, pekerjaan atau industri atau dalam perdagangan apa saja yang sejenis, pekerjaan-pekerjaan atau industri-industri. Serikat dalam perusahaan sudah diadakan di banyak perusahaan jauh sebelum mereka dilegalisasi oleh Akta 1989 perubahan,

[16]IRA, 1967 Section 2, *"workman" means any person, including an apprentice, employed by an employer under a contract of employment to work for hire or reward and for the purposes of any proceedings in relation to a trade dispute includes any such person who has been dismissed, discharged or rentrenched in connection with or as a consequence of that dispute or whose dismissal, discharge or rentrenchment has led to that dispute.*

[17] Sharifah Suhanah Syed Ahmad, ***Op.Cit***, hlm.9.

dan kebijakan pemerintah Malaysia membantu pertumbuhan serikat-serikat di dalam perusahaan di dalam industri elektronik dan menolak untuk membolehkan di industri dasar Pekerja-pekerja *Industri Listrik untuk mewakili pekerja-pekerja elektronik.*[18]

Pekerja asing di Malaysia tidak dilarang untuk ikut serta kesatuan sekerja. Tidak ada larangan menurut Akta Kesatuan Sekerja. Larangan terbatas hanya dikenakan mereka yang di bawah umur, bukan pekerja yang dapat dipercaya dan pegawai pelayanan umum.

Akta Perhubungan Perusahaan juga tidak melarang pekerja asing untuk ikut serta kesatuan sekerja. Seksyen 4 dan 5 Akta Perhubungan Perusahaan[19] yang menjamin hak pekerja untuk ikut serta kesatuan sekerja dan aktif didalamnya dan tidak melarang pekerja asing berbuat demikian.[20]

---

[18] ***Ibid.*** hlm.10.

[19] Seksyen 4 Akta Perhubungan Perusahaan 1967, menyatakan; *"(1) No person shall interfere with, restrain or coerce a workman or an employer in the exercise of his rights to form and assist in the formation of and join a trade union and to participate in its lawful activities, (2) No trade union or workmen and no trade union of employers shall interfere with each other in the establishment, functioning or administration of that trade union, (3) No employer or trade union of employers and no person acting on behalf of such employer or such trade union shall support any trade union of workmen by financial or other means, with the object of placing it under the control or influence of such employer or such trade union of employers'.*
Sedangkan Seksyen 5 Akta Perhubungan Perusahaan 1967, menyatakan: *"No employer or trade union of employers, and no person acting on behalf of an employer or such trade union shall : (a) impose any condition in a contract of employment seeking to restrain the right of a person who is a party to the contract to join a trade union, or to continue his membership in a trade union, (b) refuse to employ any person on the ground that he is or is not a member or an officer of a trade union, (c) discriminate against any person in regard to employment, promotion, any condition of employment or working conditions on the ground that he is or is not a member or officer of a trade union."*

[20] Kamal Halili Hassan, ***Op.Cit***, hlm. 416-417.

6. Akta Keselamatan Kesehatan Pekerjaan 1994

Akta Keselamatan dan Kesehatan Pekerjaan (AKKP) yang telah disahkan oleh Parlemen Malaysia pada tahun 1994 ini membuktikan betapa seriusnya Pemerintah Malaysia dalam memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja di tempat kerja, baik untuk pekerja setempat maupun pekerja asing di Malaysia. Sebelum Akta Keselamatan dan Kesehatan Pekerjaan 1994, sebenarnya sudah ada Akta-Akta lain yang mengatur perkara-perkara terkait dengan keselamatan, kesehatan dan kebajikan pekerja. Seperti Akta Kilang dan Jentera (AKJ)1967, Akta Keselamatan Sosial Pekerja (AKSP) 1969[21] dan Akta Pampasan Pekerja (APP) 1952. Dengan demikian, AKKP dan AKJ lebih merupakan undang-undang yang diamandemen berdasarkan prinsip pencegahan, sedangkan AKSP dan APP adalah berdasarkan prinsip memberikan ganti rugi.[22]

Sebenarnya tujuan disahkannya Akta ini adalah untuk memastikan keselamatan, kesehatan dan kebajikan orang-orang yang sedang bekerja, bagi melindungi orang lain terhadap risiko kepada keselamatan atau kesehatan berkaitan dengan aktivitas orang-orang yang sedang bekerja, untuk membentuk Majelis Negara bagi Keselamatan dan Kesehatan Pekerjaan, dan bagi perkara yang terkait dengannya.[23]

---

[21] Lihat Kamal Halili Hassan." Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969: Beberapa Kes", ***Industrial Law Report 2***, 1999, yang hanya memperuntukan bagi pekerja setempat saja.

[22] Kamal Halili Hassan," Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 – Satu Huraian", *Current Law Journal*, 1994., hlm.lxxxi.

[23] Mukadimah AKKP 1994.

Akta ini terpakai di seluruh Malaysia untuk bidang industri seperti, pabrik, pertambangan dan penggalian, konstruksi, pertanian, kehutanan dan perikanan, hotel dan restoran dan lain-lain.[24]

Untuk melaksanakan tujuan Akta ini, Akta mengatur pembentukan organisasi dan jawatan seperti Ketua Pengarah dan pegawai-pegawai umum yang bertugas di Kementerian Sumber Daya Manusia dan Pejabat Buruh Negeri. Sebuah badan pusat dibentuk oleh Akta ini, Majelis Negara bagi Keselamatan dan Kesehatan Pekerjaan. Majelis dibentuk berdasarkan prinsip demokrasi penyertaan, dimana anggota-anggotanya mewakili pihak yang berkepentingan seperti pihak majikan, organisasi yang mewakili pekerja, Kementerian dan Jabatan yang berkaitan, organisasi atau badan profesional yang berkaitan.

AKKP 1994 mengatur kewajiban majikan[25] dan kewajiban pekerja[26] dalam hal menjaga keselamatan dan kesehatan

7. Akta Pampasan Pekerja 1952

Di bawah Akta Pampasan Pekerja 1952 (dan telah diperbaharui tahun 1967), Jabatan Tenaga Kerja bertanggungjawab mengendalikan tuntutan ganti rugi pekerja

---

[24] ***Ibid.***. hlm.lxxxii.

[25] Seksyen 15 (1) AKKP 1994, menyatakan: "adalah menjadi kewajiban tiap-tiap majikan dan tiap-tiap orang yang bekerja sendiri untuk memastikan, sebatas yang dapat dipraktikkan, keselamatan, kesehatan dan kebajikan semasa bekerja semua pekerjaannya".

[26] Seksyen 24(1) AKKP 1994, *menyatakan:* " *(a) untuk memberi perhatian yang sesuai (masuk akal)* bagi keselamatan dan kesehatan dirinya yang mungkin mendapatkan kesan buruk oleh tindakan atau peninggalannya sewaktu bekerja, (b) untuk bekerja sama dengan majikan atau mana-mana orang lain dalam menunaikan kewajiban atau kehendak yang dikenakan ke atas majikan atau orang lain melalui Akta ini atau peraturan yang dibuat dibawahnya, (c) untuk memakai atau menggunakan pada sepanjang waktu apa-apa kelengkapan atau pakaian perlindungan yang diadakan oleh majikan untuk maksud mencegah risiko kepada keselamatan dan kesehatannya, (d) untuk mematuhi arahan atau langkah tentang keselamatan dan kesehatan pekerja yang diperkenalkan oleh majikan atau orang lain melalui atau dibawah Akta ini atau peraturan yang dibuat dibawahnya".

asing yang bekerja secara sah di Malaysia dan kakitangan (pembantu) Kerajaan bukan manual yang bergaji kurang daripada RM 400.00 dan kurang sebulan atau kakitangan kerajaan manual tanpa had (batas) gaji yang ditimpa kemalangan (musibah) semasa bekerja.

Dengan pemberlakuan Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 untuk memberi perlindungan bagi pekerja warga negara Malaysia, AKSP 1969 direvisi untuk mengecualikan pekerja asing. Sampai dengan tahun 1993, APP 1952 seakan dilupakan, ini berarti pekerja asing mendapat perlindungan Akta ini dan diberi perhatian. Selain pekerja asing, Akta ini juga melindungi setengah kategori pekerja di dalam pelayanan umum dan mereka yang bekerja di badan-badan statutori, seperti, Kumpulan Perindustrian dan Pembuatan (IMG).[27]

a. Objektif

APP 1952 bertujuan untuk membantu pekerja yang hilang upaya akibat ditimpa musibah semasa bekerja atau orang-orang tanggungannya jika pekerja ditimpa musibah meninggal dunia semasa bekerja untuk mendapatkan ganti rugi dari majikannya. Di bawah Akta ini, pekerja yang terlibat atau tanggungannya dibayar ganti rugi oleh pihak majikan. Pihak majikan juga diharuskan mengasuransikan perusahaannya dari masalah-masalah tersebut di atas.

1) Mengambil asuransi ganti rugi pekerja dengan perusahaan asuransi yang berizin.

2) Tidak dibenarkan memotong gaji pekerja bagi tujuan membayar premium asuransi.

---

[27]K. Rajkumar. ***Panduan Mudah Undang-Undang Buruh Malaysia***, Pelanduk Publications (M) Sdn.Bhd, Selangor Darul Ehsan, 2001, hlm.111.

3) Apabila berlaku musibah semasa bekerja, pihak majikan hendaknya melaporkan ke Pejabat Tenaga Kerja di mana musibah kerja berlaku dalam tempo 10 (sepuluh) hari dari tanggal musibah itu berlaku.

4) Pihak majikan hendaknya memastikan pengumuman diberikan lengkap dan teratur serta menyertakan dokumen berkaitan seperti *sijil* (surat bukti) cuti sakit, sijil kematian, sijil beranak anak-anak si mati, dan lain-lain.

5) Membayar ganti rugi menurut hitungan Jabatan Tenaga Kerja terus kepada orang terbencana atau dengan mendepositkan (menitipkan) ke Jabatan Tenaga Kerja menurut sebagaimana yang di beritahu.

Majikan tidak dibenarkan membayar ganti rugi terus kepada wanita, kanak-kanak dan orang tanggungan, tetapi hendaknya didepositkan ke Jabatan Tenaga Kerja yang berkenan.

b. Penalti

Tabel 4.5: Ganti Rugi Terhadap Kesalahan dan Denda menurut Akta Pampasan Pekerja 1952

	Kesalahan	**Denda**
1	Membuat potongan dari gaji pekerja untuk membayar premium asuransi	RM 5,000.00 atau 1 tahun penjara atau kedua-duanya sekali
2	Gagal mengambil asuransi ganti rugi pekerja	RM 20,000.00 atau 2 tahun penjara atau kedua-duanya sekali
3	Gagal melaporkan musibah	Kesalahan pertama : RM 5,000.00 Kesalahan kedua : RM 10,000.00

C. Mahkamah Perburuhan Malaysia

Sistem kehakiman di Malaysia terdiri dari mahkamah-mahkamah yang telah dibentuk dan hakim-hakim yang dilantik untuk mengendalikan mahkamah-mahkamah tersebut. Sistem mahkamah di Malaysia mempunyai ciri yang agak mirip dengan apa yang ada di Inggeris dan juga negara-negara Komenwel yang lain. Perbedaan nyata dapat dilihat dari bidang kekuasaan dan kelayakan hakim yang dilantik untuk mengendalikan mahkamah-mahkamah tersebut.

1. *Mahkamah-Mahkamah Khas*

Mahkamah-mahkamah khas tidak terletak dalam hirarki mahkamah yang biasa, mahkamah ini menjadi khas karena keunikannya dalam sistem perundangan Malaysia. Terdapat beberapa jenis mahkamah khas , seperti:

a. Mahkamah Khas Raja

b. Mahkamah Perusahaan

c. Mahkamah Juwana

d. Mahkamah Tentara

e. Mahkamah Syariah

f. Mahkamah Anak Negeri

2. Mahkamah Perusahaan

a. Sejarah Perkembangan Mahkamah Perusahaan

Sejarah pembentukan dan perkembangan Mahkamah Perusahaan di Malaysia dapat di mulai sebelum Perang Dunia kedua. Peranan dan wewenang Mahkamah

Perusahaan pada masa itu lebih menekankan pada perbedaan antara sistem penimbangtaraan (mediasi melalui pihak ketiga) secara "sukarela" dengan sistem penimbangtaraan secara "paksaan".[28] Dalam konteks tersebut, sistem sukarela merujuk pada perselisihan yang dirujuk pada Mahkamah Perusahaan atas kemauan dan kerelaan pihak-pihak yang berselisih, sedangkan sistem paksaan merujuk pada perselisihan yang dikemukakan pihak berkuasa kepada Mahkamah Perusahaan. Pada masa itu sistem sukarela lebih banyak digunakan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan di Malaysia bila dibandingkan dengan sistem paksaan.[29]

Menurut Lobo[30] Statuta Mahkamah Perusahaan yang pertama di Malaysia diperkenalkan melalui Enakmen Mahkamah Perusahaan 1940 (Negeri Melayu Bersatu dan Kedah) serta melalui Ordinan Mahkamah Perusahaan 1940. Selanjutnya statuta tersebut digantikan dengan Ordinan Mahkamah Perusahaan 1948 dan Ordinan Pertikaian Perusahaan 1949, namun keputusan Mahkamah Perusahaan pada masa itu tidak mengikat para pihak yang berselisih, hal ini disebabkan rujukan perselisihan perusahaan oleh para pihak berdasarkan prinsip kesukarelaan. Menurut V. Anantaraman,[31] Mahkamah Perusahaan pada masa itu meskipun telah terbentuk, hanya berfungsi apabila perselisihan dirujuk secara sukarela oleh para pihak dan perberlakuan keputusan mahkamah masih tidak dapat dibuat sekiranya salah satu pihak tidak mau mematuhinya.

---

[28] Kamal Halili Hassan, (et.al). ***Undang-Undang Pekerjaan***. Dewan Bahasa dan Pustaka. Kuala Lumpur,2007, hlm. 180.
[29] ***Ibid***, hlm. 180.
[30] ***Ibid***, hlm. 181.
[31] ***Ibid***, hlm. 181.

Pada 1965 diperkenalkan *Essential (Prohibition of Strikes and Prescribed Industrial Action) Regulation* 1965 and *Essential (Arbitration in the Essential Services) Regulations 1965.* Selanjutnya peraturan-peraturan tersebut telah digantikan dengan *Essential (Trade Disputes in the Essential Services) Regulations* 1965. Di bawah regulasi tersebut wewenang *Industrial Arbitration Tribunal* telah dilanjutkan kepada pegawai Kerajaan persekutuan dan Negeri, Cuma rujukan kasus hanya dapat dengan izin Yang di-Pertuan Agong, Sultan, atau Gabenor Negeri. *Industrial Arbitration Tribunal* pada masa itu ada seiring dengan Mahkamah Perusahaan sampai tahun 1967. Menurut M. Abraham, [32] dalam perkembangannya, Mahkmah Perusahaan yang berlandaskan sistem kesukarelaan dan paksaan dapat dilihat dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967, kedua sistem tersebut digunakan untuk mencari perdamaian atau merujukkan perselisihan kepada Mahkamah Perusahaan.

b. Ciri Istimewa Mahkamah Perusahaan

Ciri istimewa Mahkamah Perusahaan adalah mahkamah ini tidak terikat kepada cara atau prosedur yang terlalu banyak dan ketat seperti mahkamah umum. Mahkamah ini di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang merupakan perundangan sosial-statuta yang bertujuan untuk mencapai keharmonisan dalam hubungan perusahaan di Malaysia dan oleh karena itu harus ditafsirkan secara luwes

[32] ***Ibid.*** hlm. 183.

untuk mencapai tujuan dari statuta tersebut, yaitu menghindari berlakunya perselisihan perusahaan.[33]

Menurut Sekyen 30(6) Akta Perhubungan Perusahaan 1967, yang mengawal falsafah tersebut, menyebutkan bahwa Mahkamah dalam membuat keputusannya hendaklah bertindak selaras dengan prinsip ekuiti, sifat dan kualitas utama kasus, kesadaran murni, dan tidak terikat kepada perkara teknikal.

Wewenang Mahkamah Perusahaan hanya diperoleh dari Akta Perhubungan Perusahaan 1967, tidak dari sumber yang lain. Oleh karena itu, Mahkamah Perusahaan tidak mempunyai wewenang alamiah seperti yang ada pada mahkamah umum. Mahkamah ini tidak mempunyai wewenang untuk memerintahkan penyerahan notis (pemberitahuan) atau panggilan untuk di dakwa di luar wewenang atau negara, memerintahkan pembayaran biaya dan faedah, serta tidak terikat kepada prinsip undang-undang keterangan, oleh karena mahkamah ini beroperasi seperti tribunal, bukan seperti mahkamah umum. [34]

c. Fungsi, Pelayanan, dan Prosedur Membuat Tuntutan di Mahkamah Perusahaan

1). Fungsi Mahkamah Perusahaan

Fungsi Mahkamah Perusahaan dapat dilihat dari tujuan Akta Perhubungan Perusahaan diundangkan. Salah satu tujuannya adalah untuk menyelesaikan

---

[33] ***Ibid.*** hlm. 183.

[34] ***Ibid,*** hlm. 185.

pertikaian perusahaan yang ada antara pihak-pihak yang berselisih. Maka untuk menyelesaikan perselisihan tersebut, Akta Perhubungan Perusahaan mengatur beberapa mekanisme ke arah usaha itu. Salah satunya adalah pembentukan Mahkamah Perusahaan, sebagai satu-satunya tribunal yang mempunyai wewenang mendengar dan menyelesaikan perselisihan perusahaan di Malaysia.

Fungsi Mahkamah Perusahaan dapat dikategorikan kepada tiga hal, antara lain:[35]

a). Untuk mengadjudikasikan perselisihan

b). Untuk mengesahkan perjanjian kolektif, dan

c). Untuk menafsirkan dan mengubah Award Mahkamah dan Perjanjian Kolektif.

Bagi tujuan yang pertama, Mahkamah Perusahaan mendengar dan memutuskan perkara yang dirujuk kepadanya, baik melalui Menteri atau oleh salah satu dari pihak-pihak yang bertikai, atau dengan perkataan lain yang membuat adjudikasi kasus.[36] Dalam melaksanakan fungsi tersebut, Mahkamah Perusahaan tidak bertindak seperti Mahkamah Awam (Peradilan Umum), sebaliknya bertindak sebagai tribunal atau penimbang tara (mediator). Dalam hal ini, Mahkamah Perusahaan tidak begitu terikat pada persoalan teknikal. Dasar fungsi Mahkamah Perusahaan dalam membuat adjudikasi adalah Seksyen 30 (5) yang mengatur "*The*

[35] ***Ibid.*** hlm. 185.

[36] Untuk hal sama lihat Kamal Halili Hassan," Bidang Kuasa Mahkamah Perusahaan: Satu Kritikan", ***Jurnal Undang-Undang dan Masyarakat***, Vol.8, Malaysian Journal of Law and Society, Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 2004, hlm. 25.

Court shall act according to equity, good conscience and the substantial merits of the case without regards to technicalities and legal form".[37]

Maksud dibalik Seksyen 30 (5) Akta Perhubungan Perusahaan adalah persoalan ekuiti, kesadaran dan merit utama kasus yang mengutamakan dan mengatasi persoalan teknikal dan bentuk hukuman. Mahkamah Perusahaan dalam membuat keputusannya dapat memberikan keadilan (anjuran) kepada pihak-pihak yang berselisih dan juga industri, sungguhpun tidak ada peraturan yang jelas dalam Akta tersebut, misalnya pemberian ganti rugi kepada pekerja yang menang dalam tuntutannya di bawah Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan. Begitu juga dalam membuat tafsirannya tentang mana yang menjadi wewenang menurut Akta Perhubungan Perusahaan, Mahkamah Perusahaan sudah sering diingatkan untuk membuat tafsiran yang bebas dan fleksibel. Mahkamah Perusahaan tidak harus dibebankan dengan hal teknikal seperti standar pembuktian, tata cara keterangan, dan prosedur yang digunakan oleh Mahkmah Awam

Fungsi kedua Mahkamah perusahaan adalah mengesahkan perjanjian kolektif.[38] Meskipun perjanjian kolektif merupakan kontrak yang dimasuki pihak-pihak terkait, keesahan perjanjian tersebut tidak berakhir dengan persetujuan pihak-pihak yang berkenan. Sebaliknya, keesahannya tunduk pada pengesahan institusi lain, yaitu Mahkamah perusahaan. Dengan perkataan lain, selagi Mahkamah Perusahaan tidak mengesahkan perjanjian kolektif, maka perjanjian tersebut tidak dapat diberlakukan

[37] ***Op.Cit***, hlm. 186.
[38] Kamal Halili Hassan, ***Op.Cit***, hlm.28.

di sisi hukum. Persoalan yang dapat dikemukakan ialah wewenang Mahkamah Perusahaan terbatas dalam mengesahkan perjanjian kolektif, mahkamah perusahaan tidak dapat menolak atau enggan mengesahkan perjanjian kolektif, sekiranya sebuah perjanjian kolektif memenuhi syarat yang dikehendaki oleh undang-undang.[39]

Fungsi ketiga Mahkamah Perusahaan adalah untuk menafsirkan dan jika perlu merevisi perjanjian kolektif. Menjadi kelaziman berlaku perselisihan pendapat antara pihak-pihak yang berkenan tentang maksud sesuatu terma dalam perjanjian kolektif. Biasanya pihak-pihak itu akan membuat tafsiran sendiri yang dapat menguntungkan pihaknya. Apabila perselisihan pendapat berlaku, maka Akta Perhubungan Perusahaan memberikan ruang kepada para pihak untuk membuat rujukan bagi memohon Mahkamah Perusahaan membuat penafsiran ke atas sesuatu terma perjanjian kolektif tersebut.[40]

2). Komposisi Pelayanan Mahkamah Perusahaan

Komposisi pelayanan Mahkamah Perusahaan dalam kontek ini merujuk kepada pihak yang berwenang mengendalikan Mahkamah Perusahaan yang ada dari segi pengurusnya maupun pelayanannya. Berkaitan dengan pengurus yang dilantik untuk mendengar kasus yang dikemukakan kepada mahkamah Perusahaan, mereka tidak digelar "hakim" seperti di Mahkamah Awam. Sebaliknya mereka digelar Presiden dan Pengerusi (Ketua Sidang/*Chairman*). Seorang Presiden dilantik untuk

[39] ***Ibid.*** hlm.188.
[40] ***Ibid.*** hlm.192.

mengetuai mahkamah perusahaan, selebihnya sebanyak 21 orang (jumlah terkini) sebagai pengurus untuk mendengar kasus. Presiden dan Pengerusi dilantik dari kalangan yang mempunyai kelulusan dan pengalaman dalam bidang hukum. Secara resmi mereka dilantik oleh Yang di-Pertuan Agong, tetapi wewenang pelantikan sebenarnya terletak di tangan Kementerian Sumber Daya Manusia. Mereka setingkat pengawai pengurusan tertinggi seperti Jawatan Utama Sektor Awam (JUSA) setingkat C atau B, tidak seperti hakim di Mahkamah Awam yang dibayar gaji melalui Tabungan Keuangan Kehakiman yang diadakan di bawah Perlembagaan Persekutuan.[41]

Selain Pengerusi Mahkamah Perusahaan, dua orang panel juga disediakan untuk Mahkamah Perusahaan untuk memilih dua orang "penilai" yang turut mendengar kasus yang tertentu. Panel-panel tersebut masing-masing mewakili pihak majikan dan pekerja dan dilantik oleh Menteri Sumber Daya Manusia. Keadaan dua orang panel ini menunjukkan Mahkamah Perusahaan mengamalkan prinsip "tripartit" yang dilaksanakan oleh International Labour Organization (ILO). Meskipun demikian, penggunaan "penilai" ini kurang dilaksanakan saat ini, sebaliknya kebanyakan kasus didengar oleh "pengerusi" seorang diri.[42]

---

[41] ***Ibid***, hlm.193., untuk hal sama baca juga, Kamal Halili Hassan." Perbandingan antara Mahkamah Perusahaan Malaysia dengan Tribunal Pekerjaan England dan Prospek Penubuhan Mahkamah Rayuan Perusahaan di Malaysia", ***Makalah Undang-undang***, Fakulti Undang-undang, UKM, Selangor, 2004, hlm.27-32.

[42] ***Ibid,*** hlm. 194.

3). Prosedur Membuat Tuntutan

a). Pihak yang ingin membuat tuntutan (pihak menuntut) perlu datang sendiri ke Pejabat Tenaga Kerja yang berdekatan dengan tempat pekerjaan atau premis masing-masing dengan membawa bersama:

1). Kartu Pengenalan Diri

2). Nama, alamat dan nomor telepon pihak kena tuntut semasa hadir di jabatan Tenaga Kerja.

3). Butir-butir tuntutan (seperti jumlah hak (*baki)* belum dibayar, jumlah baki cuti tahunan dan lain-lain yang ingin dituntut).

4). Salinan syarat pelayanan (jika ada).

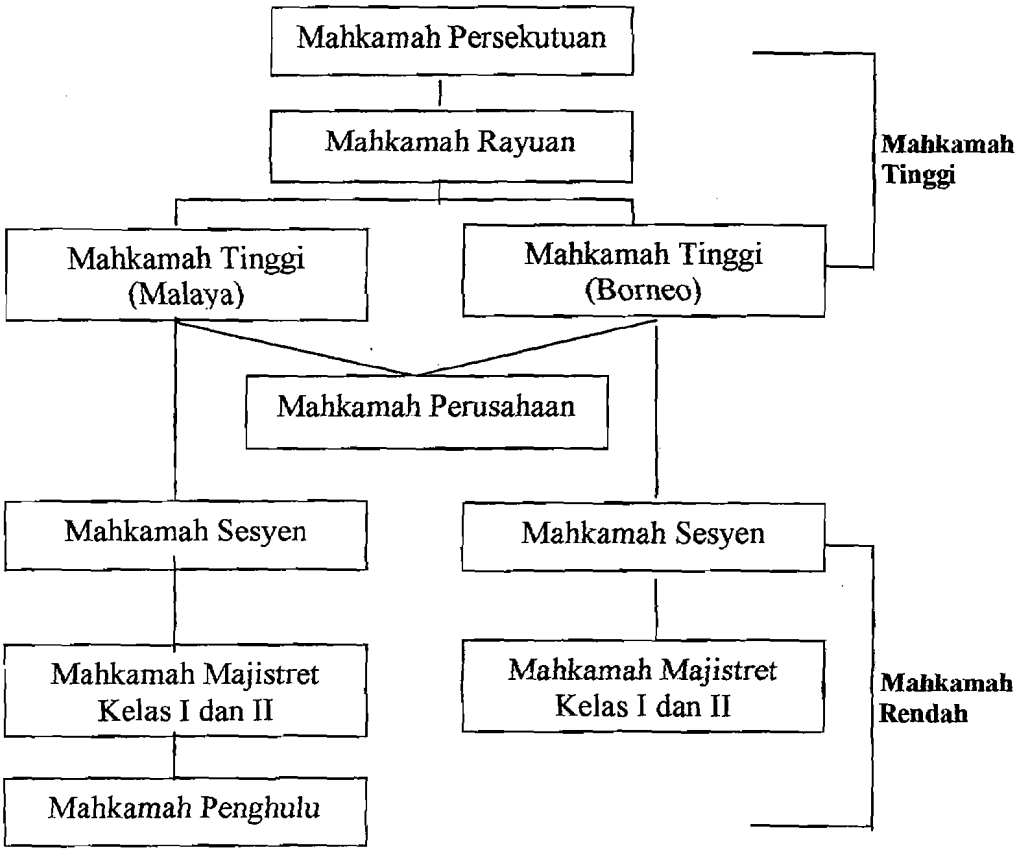
5). Salinan slip gaji terakhir.

b).Jika tuntutan berdasar, pegawai Jabatan ini akan *merekod* (menerima/menyimpan) tuntutannya secara bersumpah..

1). Pegawai Jabatan akan menetapkan tanggal (*tarikh*) sebutan kasus dan akan mengumumkan (memaklumkan) kepada kedua belah pihak menerusi "surat panggilan"/(*call memo*) atau menerusi surat *saman* kepada pihak kena tuntut, dimana perlu proses perundingan damai atau perbicaraan kasus di Mahkamah Buruh.

2). Pada tanggal sebutan kasus, pihak penuntut diwajibkan hadir untuk mengelakkan tuntutannya dibatalkan

Gambar 4.4: *Hirarki Mahkamah Perusahaan di Malaysia*[43]



d. Objektif

Mahkamah Buruh membicarakan dan menyelesaikan tuntutan-tuntutan pekerja terhadap majikannya atau sebaliknya dengan cepat, mudah dan murah.

[43] Rau and Kumar, ***General Principles of The Malaysian Legal System***, International Law Book Services, Selangor Darul Ehsan, 2006, hlm.64.

e. Wewenang Mahkamah Perusahaan

Mahkamah Perusahaan dibentuk berdasarkan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177) Seksyen 21(1) yang terdiri dari:[44]

1). Seorang Presiden yang dilantik oleh Yang di-Pertuan Agong.

2). Satu panel (majelis) yang mewakili majikan dan pekerja yang semuanya dilantik oleh Menteri. Menteri dalam pelantikannya akan merujuk kepada organisasi yang terlibat.

3). Jika Presiden tidak dapat meneruskan kerjanya, Yang di-Pertuan Agong dapat melantik Presiden yang baru.

4). Pelantikan akan digazetkan (didaftarkan).

5). Jika seorang yang telah dilantik ke panel telah menolak pelantikan, atau tidak hadir untuk prosiding (beracara), menteri akan mengeluarkan orang itu dari panel, kecuali dia dapat memberi alasan yang masuk akal. Menteri dapat menarik balik pelantikan itu apabila suatu saat tanpa memberi sebab.

Jika suatu pertikaian pekerja (*trade disputes*) berlaku atau sedang berlangsung dan tidak dapat diselesaikan, Menteri akan merujuk kasus kepada mahkamah dengan permohonan tertulis bersama Kesatuan Sekerja dan majikan. Pertikaian pekerja dijelaskan dalam Seksyen 2 yang berarti: bilamana pertikaian antara majikan dan pekerja yang berkaitan dengan pekerjaan atau tidak mengambil pekerja atau terma-terma (syarat-syarat) kerja pekerja. Menteri dapat dengan sendirinya atau setelah

[44] Noor Aziah Mohd. Awal. ***Pengenalan Kepada Sistem Perundangan di Malaysia,*** Internastional Law Book Services, Selangor Darul Ehsan, 2004, hlm.184

menerima catatan dari Ketua Pengarah di bawah Seksyen 18(5) merujuk kasus ke Mahkamah Perusahaan jika dirasakan "perlu/bijaksana" kecuali dalam kasus yang melibatkan pelayanan kerajaan atau badan hukum yang lain, dimana sebelum rujukan dibuat harus mendapat izin Yang di-Pertuan Agong. Jika ada di dalam industri suatu persetujuan untuk menyelesaikan setiap perselisihan industri, maka Menteri tidak akan merujuk kasus ke mahkamah kecuali ia telah gagal mencapai penyelesaian. [45]

Menurut Seksyen 27, dalam suatu perkara di Mahkamah Perusahaan pihak-pihak yang terlibat adalah:[46]

1). Kesatuan Sekerja, diwakili oleh pegawai atau pekerja kesatuan itu.

2). Majikan, dia dapat hadir sendiri atau diwakili oleh pekerja yang diberi kuasa, atau oleh pegawai atau pekerja kesatuan untuk majikan jika dia seorang anggota.

3). Jika pekerja, dia hadir sendiri dan jika dia anggota kesatuan sekerja, pegawai atau pekerja kesatuan itu.

4). Jika pihak itu Kesatuan Sekerja atau majikan, penasehat hukum mereka.

Mahkamah Perusahaan mempunyai wewenang ketika mendengar suatu kasus:[47]

1). Dapat memerintahkan untuk memasukkan, mengganti, atau mengeluarkan sebagai pihak terlibat.

2). Mengeluarkan surat perintah ke pihak yang beracara, dan orang yang berkaitan dengan kasus itu.

---

[45] ***Ibid***. hlm.185-186
[46] ***Ibid***, hlm.186.
[47] ***Ibid***, hlm.186.

3). Mengambil keterangan bersumpah atau pengesahan dan dapat memaksa pengeluaran buku, kertas, dokumen dan barang dihadapannya.

4). Mendengar dan memutuskan kasus.

5). Menjalankan kasus secara private (tertutup).

6). Setelah berbicara dengan Menteri, dapat meminta bantuan satu atau lebih pakar.

7). Mengarah dan membuat semua perkara yang perlu untuk memastikan kasus diselesaikan dengan tetap dan segera.

Mahkamah Perusahaan mempunyai wewenang untuk memberi *award* (pertimbangan) dalam kasus yang dirujukkan kepadanya. Jika mahkamah dalam memutuskan tidak bulat suara, keputusan akan diambil melalui keputusan mayoritas dan jika tidak dapat, maka melalui keputusan Presiden atau Ketua Mahkamah. Mahkamah akan membuat keputusannya tanpa menunda dan dalam masa 30 hari dari tanggal rujukan. [48]

Dalam memberi *award* mahkamah akan mempertimbangkan untuk "kepentingan umum" dan maksud pemberian itu kepada kepentingan ekonomi negara dan kepada industri yang terkait dan juga kemungkinan terhadap kasus industri yang sama lainnya. Mahkamah akan bertindak mengikuti ekuiti, kebijaksanaan, kelebihan *merit* (prestasi) dari kasus. Mahkamah akan mengambil persetujuan atau kod (*code/tanda)* pekerjaan antara majikan-pekerja dalam organisasi dimana persetujuan

[48] ***Ibid.*** hlm.186-187

atau *kod* itu telah disetujui oleh Menteri. Dalam memberi *award* oleh mahkamah tidak terikat dengan apa yang diminta para pihak saja tetapi memberikan apa saja yang penting dan perlu. Menurut sub-Seksyen (7) *award* dapat berjalan dalam satu waktu tertentu dan dapat juga menarik mundur ke tanggal tertentu. Menarik mundur hanya untuk enam bulan dari tanggal rujukan dibuat kecuali dalam kasus yang dirujuk di bawah Seksyen 33, Seksyen 56(2) (c) atau suatu *award* untuk "*reinstatement* (mendudukkan kembali)" pengembalian kembali pekerja yang dipecat (pemutusan hubungan kerja).[49]

Jika mahkamah telah membuat *award* di bawah Seksyen 30 (1), mahkamah di atas kebijaksanaannya, atas permohonan para pihak merujuk kasus ke Mahkamah Tinggi di atas persoalan undang-undang:[50]

1). Yang terbit di masa prosiding (proses sedang berlangsung)

2). Ketentuan yang dibuat oleh mahkamah dalam membuat *award* .

3). Persoalan hukum yang penting kepada *merit* kasus itu.

4).Ketentuan yang dibuat oleh mahkamah menimbulkan keraguan yang menyebabkan rujukan dibuat.

Jika permohonan dibenarkan apa yang menjadi perintah dapat ditangguhkan sementara menunggu keputusan Mahkamah Tinggi. Permohonan dibuat dalam waktu 30 hari dari tanggal *award* dibuat.

---

[49] ***Ibid.*** hlm.187.
[50] ***Ibid***, hlm.187.

Tertunduk di bawah Akta ini dan peraturan-peraturan di bawah Seksyen 33A, *award*, keputusan atau perintah mahkamah termasuk menolak atau membenarkan permohonan di bawah seksyen 33A adalah berkeputusan tetap (***muktamad***) dan konklusif dan tidak dapat dilawan, dibanding, dibetulkan, dipecahkan atau dipersoalkan di mahkamah manapun. Tunduk kepada Seksyen 33A, tidak ada *award* pengembalian kembali pekerja akan ditunda sementara (*stay*) oleh mahkamah manapun. [51]

Oleh karena Mahkamah Perusahaan dibentuk di bawah Akta Perhubungan Perusahaan, maka wewenang dan bidang kuasanya terbatas[52] dan diperoleh dari Akta tersebut. Mahkamah Perusahaan mempunyai wewenang wajib dan sukarela[53] dan dapat di lihat dari pendekatan atau cara suatu kasus atau pertikaian itu dirujuk kepadanya. Pertama, wewenang yang ada melalui rujukan Menteri berdasarkan konsep bahwa dalam kasus pertikaian perusahaan, proses perdamaian harus mendahului proses adjudikasi, apabila perdamaian gagal dicapai oleh para pihak yang berselisih, barulah perselisihan dirujukkan kepada kepada Mahkamah Perusahaan untuk diadjudikasi. Pihak menteri dan Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan bertindak sebagai "penapis (penyaring)" untuk dirujukkan kepada Mahkamah Perusahaan atau tidak. Kedua, Para pihak dapat membuat aduan langsung kepada Mahkamah Perusahaan, misalnya dalam kasus "ketidakpatuhan" perjanjian kolektif

[51] ***Ibid.*** hlm.187
[52] Kamal Halili Hassan," Bidang Kuasa Mahkamah Perusahaan: Satu Kritikan", ***Jurnal Undang-Undang dan Masyarakat, Op.Cit***, hlm. 35.
[53] ***Ibid***, hlm.35.

atau award, puntuk permohonan membuat tafsiran dan revisi perjanjian kolektif atau award.[54]

f. Sistem Penyelesaian Perselisihan

Perselisihan antara majikan dan pekerja dapat terjadi dalam beberapa keadaan. Misalnya apabila pekerja tidak berpuas hati dengan tindakan majikan yang tidak atau lewat membayar upah atau gaji, atau sebaliknya majikan tidak berpuas hati dengan prestasi pekerja, terjadi perubahan terhadap terma pelayanan, dan sebagainya. Perselisihan tersebut apabila tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak (bipartit), dapat membawa kepada litigasi kasus yang berkepanjangan. Dalam undang-undang buruh di Malaysia terdapat beberapa mekanisme yang diperuntukkan bagi penyelesaian perselisihan yang terjadi dalam pekerjaan. Mekanisme tersebut seperti perundingan (mediasi), perdamaian (tripartit), dan adjudikasi.[55]

1). Perundingan

Sebenarnya perundingan bukan merupakan mekanisme yang diperuntukkan dalam perundangan buruh di Malaysia, sebab apabila perundingan berhasil dilakukan oleh kedua belah pihak yang berselisih, maka perundingan itu akan dapat menyelesaikan perselisihan dan mekanisme lain tidak perlu digunakan.

2). Perdamaian

Di Malaysia pendekatan falsafah undang-undang perburuhan terhadap penyelesaian perselisihan di tempat kerja merupakan suatu perselisihan yang harus di

[54] Kamal Halili Hassan. Undang-Undang dan Pekerjaan. ***Op.Cit.*** hlm. 204.
[55] Kamal Halili Hassan, ***Ibid***, hlm. 172.

coba diselesaikan dahulu di tempat kerja dan sekiranya gagal, barulah di bawa keluar dari perusahaan. Adjudikasi yang membawa maksud persidangan di mahkamah bukanlah forum yang akan dihubungi secara terus menerus oleh para pihak yang berselisih. Undang-undang menyediakan mekanisme yang dinamakan perdamaian untuk menyelesaikan perselisihan. Prosedur ini harus digunakan terlebih dahulu oleh pihak-pihak yang terlibat sebelum prosedur adjudikasi di coba. Hal ini berarti, dalam cara dan pendekatan perselisihan di Malaysia, pihak-pihak yang terlibat harus berdamai terlebih dahulu, jika gagal, baru lah kasus di rujukkan kepada adjudikasi. Meskipun demikian, kasus tersebut itu perlu melalui proses penyaringan yang dibuat oleh Menteri yang akan menentukan apakah kasus itu layak dirujukkan kepada Mahkamah Perusahaan atau tidak.

Perdamaian merupakan cara yang diatur oleh undang-undang untuk menyelesaikan perselisihan. Dalam undang-undang pekerjaan di Malaysia, tata cara dan proses perdamaian ini di atur dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Beberapa seksyen seperti Seksyen 8, 18 dan 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 memberikan wewenang kepada Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan untuk menjalankan proses perdamaian tersebut. Perselisihan yang berkaitan adalah berbentuk perselisihan individu dan kolektif. Perselisihan ini berhubungan dengan penglibatan pekerja dalam kesatuan sekerja, pemecatan pekerja, dan perselisihan antara majikan dengan kesatuan sekerja. Ketua Pengarah untuk Jabatan Perhubungan Perusahaan dilantik oleh pemerintah sebagai pendamai, Jabatan ini terdapat di setiap negeri di Malaysia. Sementara Jabatan Perhubungan Perusahaan di tingkat pusat

adalah untuk mengendalikan perselisihan perusahaan yang melibatkan industri besar yang perselisihannya dapat memberikan implikasi yang serius kepada ekonomi negara.[56]

Perdamaian jika dapat dilaksanakan dengan baik, merupakan mekanisme yang berkesan dalam menyelesaikan perselisihan pekerjaan. Perdamaian merupakan tata cara yang murah dan cepat serta tidak teknikal, tanpa melibatkan badan adjudikasi yang berlarut-larut. Perdamaian juga dianggap sebagai alternatif kepada sistem penyelesaian perselisihan yang utama seperti mahkamah awam. [57]

3). Mahkamah Perusahaan- Rujukan Menteri kepada Mahkamah Perusahaan.

Apabila perdamaian diantara para pihak tidak tercapai, Ketua Pengarah akan merujukkan perselisihan berkenaan kepada Menteri. Menteri memiliki wewenang untuk membuat keputusan merujukkan kasus tersebut kepada Mahkamah Perusahaan atau tidak. Wewenang ini berbentuk pelayanan, Menteri hanya merujuk kepada dokumen yang disediakan dan dikemukakan oleh Ketua Pengarah kepadanya. Sistem ini sebagai cara penapisan (penyaringan) yang dilakukan oleh pihak eksekutif dalam perhubungan perusahaan di Malaysia. Dari satu sisi, sistem ini dapat melihat kasus yang dirasakan tidak begitu kuat tuntutannya, sekaligus sistem ini dapat mengurangi terlalu banyak kasus di bawa ke Mahkamah Perusahaan.[58]

Di Malaysia tidak mempunyai Mahkamah Rayuan Perusahaan, para pihak yang bertikai untuk membuat rujukan ke Mahkamah Tinggi, yang dianggap juga

[56] ***Ibid.*** hlm.173
[57] ***Ibid***, hlm.175
[58] ***Ibid***, hlm.176

sebagai rayuan (banding). Syaratnya adalah rujukan tersebut harus atas persoalan hukum dan terbatas kepada keputusan mahkamah berdasarkan kasus tertentu saja.

3. Tuntutan di Mahkamah Buruh

Mahkamah Buruh merupakan suatu mekanisme pengadilan yang dilaksanakan oleh Jabatan Tenaga Kerja untuk menyelesaikan tuntutan pekerja/buruh terhadap majikannya atau sebaliknya.

Mahkamah di Malaysia banyak mengambil kasus-kasus *Common Law* untuk menjelaskan aspek Undang-undang Buruh di Malaysia, seperti ujian menentukan boleh atau tidaknya " kontrak perkhidmatan" (pelayanan kontrak), kewajiban tersirat majikan-pekerja dan sebagainya. Sejauh yang dapat diperhatikan, Mahkamah di Malaysia tidak membicarakan hal tersebut apabila Mahkamah memutuskan kasus-kasus berkenaan dengan buruh.

Pekerja dapat memohon di Mahkamah Buruh jika mereka menghadapi masalah, misalnya jika gaji tidak dibayar atau dipecat. Mahkamah Buruh dibentuk di bawah Akta Kerja 1955 dan terdapat di semua nagara bagian. Meskipun demikian, terma, "Mahkamah Buruh" tidak digunakan. Dalam Bahagian XV menggunakan terma "aduan dan siasatan". Dari sisi pelaksanaannya, siasatan yang dijalankan oleh Ketua Pengarah Buruh disifatkan sebagai prosiding Mahkamah Buruh. Seksyen 69 (1) memberikan kuasa kepada Ketua pengarah untuk membuat siasatan dan memutuskan perselisihan antara pekerja dengan majikannya berhubung dengan upah

atau bayaran tunai yang lain yang patut dibayar kepada pekerja, yang diangkat dari terma kontrak pelayanan atau dari perundangan tertulis. [59]

Selain itu Ketua Pengarah juga dapat mendengar dan memutuskan persoalan berhubung dengan tindakan majikan di bawah Seksyen 14 (1) Akta Kerja. 1955 Seksyen 14 (1) memberikan wewenang kepada majikan untuk mengambil tindakan tertentu, termasuk memecat pekerja, apabila pekerja melakukan suatu tindakan salah kerja dan setelah siasatan yang sewajarnya diambil.

Menurut Seksyen 69, tuntutan yang dibuat oleh pekerja dalam tempo 60 hari dari tanggal keputusan yang dibuat di bawah Seksyen 14 disampaikan kepadanya. Kegagalan pihak dalam mematuhi keputusan atau arahan Ketua Pengarah dapat membawa kepada hukuman, dapat dipastikan adalah denda. Selain itu, keputusan Ketua Pengarah dapat diantar ke Mahkamah Sesyen atau Mahkamah Majistret Kelas Satu untuk disahkan dan seterusnya diberlakukan.[60]

Mekanisme yang diatur oleh Akta Kerja ini membolehkan pekerja membuat pilihan untuk membuat tuntutan di mahkamah Buruh atau melalui Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Ketua Pengarah Buruh tidak mempunyai wewenang untuk mendengar kasus di Mahkamah Buruh sekiranya kasus telah didaftarkan dan akan didengar dalam siasatan atau prosiding di bawah Akta Perhubungan Perusahaan,

[59] ***Ibid.*** hlm. 208.
[60] ***Ibid***, hlm. 209.

kasus telah diputuskan oleh Menteri di bawah Seksyen 20 (3), atau kasus telah dirujuk kepada Mahkamah Perusahaan.[61]

Mahkamah Buruh tidak dapat mendengar kasus yang akan dibicarakan, sedang dibicarakan, atau telah diputuskan di bawah Seksyen 20 (3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

Prosedur tuntutan di Mahkamah Buruh adalah pengadu mengemukakan pernyataan aduan secara tertulis dan remedi yang ingin dituntutnya kepada Ketua Pengarah (Pejabat Buruh). Ketua Pengarah kemudian memeriksa aduan pengadu secara bersumpah dan mencatatkan aduan tersebut dalam buku kasus. Ketua Pengarah dapat mengadakan pemeriksaan (seolah-olah pembicaraan) jika beliau berpuas hati yang aduan tersebut perlu diperiksa dengan lebih lanjut lagi dan memanggil (dengan surat perintah jika perlu) pihak yang diadu. Notis pemeriksaan perlu dikeluarkan dengan menyatakan tanggal, waktu, dan tempat pemeriksaan pihak-pihak yang berkaitan perlu hadir dan memberitahu bahwa mereka dapat membawa saksi.[62]

4. Tuntutan di Mahkamah Sivil

Para pihak juga dapat membuat tuntutan di Mahkamah Sivil, misalnya Mahkamah Majistret atau Mahkamah Sesyen untuk membuat tuntutan atas alasan pecah kontrak. Tindakan ini merupakan pilihan jika mereka tidak ingin membuat tuntutan di Mahkamah Perusahaan atau Mahkamah Buruh. Tuntutan berdasarkan

[61] ***Ibid.*** hlm. 209.
[62] ***Ibid.*** hlm. 210.

kontrak ini adalah dengan pihak *plaintif* (pihak yang mendakwa) menghujah (beralasan) bahwa *defendan* (pihak tertuduh) telah melakukan pecah kontrak (melanggar kontrak), misalnya, melanggar terma secara nyata atau tersirat. Lazimnya, pekerjalah yang membuat tuntutan terhadap majikan apabila mereka dipecat. *Remedi* (perbaikan) yang dapat diperoleh adalah ganti rugi bagi ganti notis (mengganti surat pemberitahuan berhenti kerja) dan ganti rugi am (umumnya) yang lain. Mahkamah Sivil tidak dapat memerintahkan pelaksanaan khusus bagi pemecahan kontrak pelayanan.[63]

D. Hak-hak Dasar Pekerja Asing di Malaysia

Organisasi Buruh Internasional (ILO) telah mengesahkan konvensi yang menjamin hak seseorang pekerja asing supaya mereka mendapat perlindungan yang sama dengan pekerja setempat. Negara-negara anggota diharuskan untuk mematuhi konvensi tersebut apakah negara itu telah meratifikasi atau tidak. Hak-hak tersebut harus diatur dalam undang-undang buruh negara anggota.[64]

Dari segi hukum, tidak terdapat Akta yang khusus mengenai pekerja asing di Malaysia. Akta mengenai perburuhan di Malaysia secara umum[65] terpakai kepada semua pekerja yang bekerja di Malaysia asalkan mereka berada di Malaysia secara sah. Alasan yang sering digunakan adalah seandainya Akta yang berhubungan

[63] ***Ibid.*** hlm. 211.
[64] ***Ibid***, hlm.406.
[65] ***Ibid***,,hlm.398. " Pengecualian kepada Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 yang tidak terpakai kepada pekerja asing di Malaysia".

dengan buruh di Malaysia tidak mengecualikan pemakaiannya terhadap pekerja asing maka Akta tersebut turut melindungi pekerja asing.[66]

Akta-Akta perburuhan lainnya yang terpakai kepada pekerja asing di Malaysia meliputi :

1. Akta Kerja, 1955 (diperiksa ulang 1981). (revisi 1998).
2. Akta Pampasan Pekerja 1952 (revisi 1967)
3. Akta Kesatuan Sekerja, 1959 (diperiksa ulang 1981), (revisi 1989)
4. Akta Perhubungan Perusahaan, 1967 (revisi 1980, 1989)
5. Akta Keselamatan Kesehatan Pekerjaan, 1994.

Di Malaysia Akta Kerja 1955 merupakan perundangan dasar yang melindungi pekerja terutama yang berhubungan dengan terma dan syarat pekerjaan. Satu persoalan utama yang perlu dijawab adalah apakah semua pengaturan yang melindungi pekerja di bawah Akta Kerja terpakai juga untuk pekerja asing. Pengaturan perlindungan atau dikenal sebagai hak pekerja dalam Akta Kerja misalnya, kontrak pelayanan, catatan pelayanan, upah, pekerja wanita, waktu bekerja, berbagai bentuk cuti dan aduan kepada Ketua Pengarah Buruh. Semua pengaturan terkait adalah terpakai kepada pekerja asing asalkan mereka merupakan pekerja yang sah dan mempunyai kontrak pelayanan serta memenuhi syarat jenis pekerja seperti

[66] ***Ibid.*** hlm.398.

yang disebut dalam Jadwal I. Meskipun demikian, bagi pekerja domestik (pembantu rumah asing), tidak semua pengaturan Akta Kerja terpakai kepada mereka.[67]

Akta Kerja 1955 mendefinisikan pekerja asing sebagai seorang pekerja yang bukan warganegara.[68] Secara pasti pekerja asing di bawah Akta ini merujuk kepada pekerja asing yang masuk secara sah ke Malaysia. Disebabkan pendatang asing tanpa izin tidak dapat dianggap sebagai pekerja yang mempunyai kontrak pelayanan di bawah Akta Kerja. Oleh karena, hal demikian mereka sulit untuk membawa kasus ke mahkamah. Kedudukan (*locus standi*) mereka juga dapat dipersoalkan karena kontrak yang mereka masuki kemungkinan tidak sah. Kontrak harus dimasuki oleh pihak yang memiliki upaya yang sah pada sisi hukum. Pekerja asing adalah orang yang tidak mempunyai status hukum untuk memasuki kontrak pelayanan dan berada di negara Malaysia. Ini karena sepantasnya tidak boleh berada di Malaysia,[69] meskipun demikian, pekerja asing di bawah Akta ini tidak termasuk pekerja asing yang merupakan orang yang bertempat tinggal tetap di negara Malaysia. [70]

Akta Kerja 1955 mengatur bagian khusus kepada pekerja asing yaitu Bagian XIIB. Lima seksyen mengatur secara khusus kepada pekerja asing. Sungguhpun begitu pengaturan di bawah seksyen ini bukanlah semuanya memberikan hak kepada pekerja asing tetapi sebaliknya adalah untuk memastikan kehadiran pekerja asing

---

[67] Menurut Akta Kerja 1955, jadwal I, Seksyen-seksyen yang tidak terpakai kepada pekerja domestik adalah 12, 14, 16, 22, 61 dan 64, dan Bagian IX,XII, dan XIIA

[68] Seksyen 2 (1) Akta Kerja 1955.

[69] Namun begitu pendapat sebaliknya dapat dikemukakan: bahwa kontrak tersebut masih sah dan dapat diberlakukan karena tujuan kontrak adalah untuk melakukan sesuatu yang sah dari sisi hukum, misalnya bekerja dalam sektor konstruksi atau perkebunan. Majikan telah berjanji untuk membayar upah dan pekerja telah melakukan kerja terkait.

[70] ***Ibid***, hlm.407.

tidak menyebabkan kesan yang buruk atau mendiskriminasikan pekerja setempat, misalnya dalam kasus pengambilan pekerja atau *retrenchment*. Sangat penting bagi pihak berwenang di Malaysia untuk senantiasa memantau kehadiran pekerja asing, Akta tersebut memberikan tanggungjawab kepada majikan untuk memberitahu pihak berwenang jika mengambil pekerja asing sebagai pekerja. Majikan yang mengambil pekerja asing dalam waktu 14 hari harus mengajukan kepada Ketua Pengarah Buruh alasan-alasan pengambilan tersebut.[71]

Akta Kerja juga melarang segala bentuk diskriminasi terhadap pekerja setempat atau pekerja asing. Ketua Pengarah dapat mendengar pengaduan dari pekerja setempat bahwa mereka didiskriminasikan oleh majikan berhubung dengan pekerja asing dan begitu juga sebaliknya yaitu berhubung dengan terma dan syarat pekerjaan.[72] Dengan kata lain, terma dan syarat pekerjaan bagi pekerja asing dan setempat yang bekerja dalam kapasitas dan jabatan yang sama tidak boleh dibedakan. Ketua Pengarah diberi kuasa oleh Akta untuk mengambil langkah yang perlu bagi penyelesaian pengaduan dan keadaan tersebut. Tindakan diskriminasi tersebut juga adalah suatu kesalahan di bawah Akta tersebut,[73] penalti umum yang dapat dikenakan karena kesalahan di bawah seksyen ini adalah denda tidak melebihi RM 10.000,00.[74]

[71] Seksyen 60K Akta kerja 1955.
[72] Seksyen 60L(1) Akta Kerja 1955.
[73] Seksyen 60L (2) Akta Kerja 1955.
[74] Seksyen 99A Akta Kerja 1955.

Majikan tidak dapat menyelesaikan suatu kontrak pelayanan seorang pekerja setempat karena ingin mengambil seorang pekerja asing.[75] Pengaturan ini bertujuan untuk mencegah majikan dari mengambil pekerja asing atas alasan pekerja asing mungkin tidak akan bekerja untuk waktu yang lama atau mungkin mereka dapat ditawarkan dengan gaji yang lebih rendah. Cara ini dapat memberikan keuntungan kepada majikan. Tetapi persoalannya adalah bagaimana pengaturan ini dapat diberlakukan. Sebenarnya penyelesaian atas alasan yang tidak masuk akal sudah dilindungi oleh Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Selain cara yang dapat diperoleh oleh pekerja setempat yang dipecat melalui Seksyen 20 APP, tindakan majikan yang melanggar seksyen 60M Akta Kerja akan mengundang tindakan hukum oleh Ketua Pengarah Buruh.[76]

Dalam kasus *retrenchment* (pengurangan pekerja), Akta telah mengatur supaya semua pekerja asing hendaklah diselesaikan pelayanan mereka terlebih dahulu sebelum mengambil tindakan penyelesaian ke atas pekerja setempat, dengan syarat pekerja asing dan setempat tersebut bekerja dalam kapasitas yang sama.[77] *Retrenchnment* adalah situasi dimana majikan perlu menyusun kembali organisasi perdagangannya disebabkan kemelesetan keuangan atau keuntungannya.[78] Akibat dari situasi tersebut, jumlah pekerja perlu dikurangi dan berlakulah penyelesaian

[75] Seksven 60M Akta Kerja 1955.
[76] ***Ibid***, hlm.409.
[77] Seksyen ^)N Akta Kerja 1955.
[78] Seksyen 13 (3) Akta Kerja 1955.

pekerja untuk mengurangi beban majikan. Undang-undang buruh mengakui hak prerogatif majikan ini asalkan alasan masalah keuangan tersebut adalah benar.[79]

Pekerja setempat dan asing yang terlibat dalam pelaksanaan *retrenchment* haruslah bekerja dalam kapasitas yang sama. Pengaturan ini adalah sama dengan prinsip yang diamalkan dalam *retrenchment* yaitu *last in first out*. Dalam kontek ini, prinsip tersebut dipakai untuk membedakan antara pekerja asing dengan pekerja setempat yang bekerja dengan kapasitas yang sama, yaitu pekerja asing harus diselesaikan dahulu pelayanannya. Isu kapasitas ini dapat menimbulkan permasalahan dalam penafsiran undang-undang. Banyak kasus di Mahkamah Perusahaan terkait *retrenchment* tidak menggunakan rujukan kapasitas tetapi menggunakan terma kategori. Kategori bermaksud kelas atau tred seperti mekanik, pegawai pembantu atau pemandu.[80]

Kebijakan *retrenchment* yang memerlukan pekerja asing diselesaikan pelayanannya terlebih dahulu harus dalam kapasitas atau kategori pekerja yang sama. Ini berarti, pekerja asing yang bekerja dalam kapasitas yang berbeda tetapi dalam satu *establishment* (perusahaan) yang sama tidak dapat dipecat. Mahkamah Perusahaan telah menyatakan prinsip *last in first out* tersebut bukanlah sesuatu yang ketat sehingga tidak boleh diubah. Dalam kasus tertentu, penyimpangan kepada prinsip tersebut dapat dilakukan atas alasan yang kuat. [81]

---

[79] ***Ibid.*** hlm. 410
[80] ***Ibid.*** hlm. 410.
[81] ***Ibid.*** hlm. 411.

Hak-hak dasar pekerja asing di Malaysia tersebar di berbagai peraturan perundang-undangan, misalnya :keperluan kontrak tertulis, surat pemberhentian, cuti tahun, cuti sakit, cuti umum, kerja lembur, prosedur pemecatan, dan saluran untuk membuat aduan dan sebagainya.

1. Hak atas Upah.

Bagian XII Akta Kerja Malaysia 1955 memuat tentang hak-hak pekerja, hak-hak pekerja ini ditetapkan untuk melindungi kepentingan para pekerja. Akta Kerja 1955 tidak menetapkan jumlah minimal upah, Akta ini hanya menetapkan definisi, cara pembayaran, potongan, sistem *trak* dan keutamaan upah saja. Akta Kerja hanya menetapkan syarat-syarat minimal yang perlu dipatuhi majikan, ini berarti majikan bebas untuk menetapkan syarat-syarat lain dalam kontrak pekerjaan, asalkan syarat-syarat itu tidak melanggar peruntukkan akta tersebut dan menguntungkan pekerja.

Hak-hak lain yang di atur dalam Akta Kerja ini adalah :

2. Hari Rehat (hari istirahat)
3. Tempoh Kerja (waktu kerja)
4. Kerja Lebih Masa (kerja lembur)
5. Cuti Umum
6. Hari Kebangsaan
7. Hari Keputeraan Yang di-Pertuan Agong
8. Cuti Tahunan
9. Cuti Sakit
10. Cuti Bersalin

11. Kerja pada hari rehat

12. Kerja pada hari cuti umum.

Pada bagian ini tidak ada larangan bagi majikan dan pekerja untuk menetapkan syarat lain atau terma-terma yang berbeda asalkan tidak merugikan pekerja atau bertentangan dengan Akta Kerja.

13. Hak atas Faedah-faedah Penamatan dan Rentikerja Sementara.

Selanjutnya Bagian XIII, Seksyen 60(j) dari Akta Kerja ini mengatur hak-hak yang berkaitan dengan faedah-faedah (manfaat) penamatan dan rentikerja sementara yang diatur *dengan peraturan menteri yang dibuat di bawah Akta Kerja.*[82] Faedah-faedah penamatan dan rentikerja sementara meliputi:

a. Hak untuk memperoleh kondisi kerja yang adil dan pantas

b. Hak untuk bebas dari diskriminasi

c. Hak atas kesehatan dan hak atas privasi

d. Hak kebebasan untuk bergerak dan kebebasan berserikat

e. Hak untuk bebas dari kekerasan

f. Kebebasan menjalankan agama

Dari segi hukum tidak terdapat Akta yang khusus mengenai pekerja asing di Malaysia. Semua peraturan yang melindungi pekerja di bawah Akta Kerja dapat dipakai untuk pekerja asing. Pengaturan perlindungan atau dikenal sebagai hak pekerja dalam Akta Kerja misalnya, kontrak pelayanan, catatan pelayanan, upah,

[82] Lihat Peraturan-peraturan Kerja1980 tentang Faedah-faedah Penamatan dan Rentikerja Sementara 1980.

pekerja wanita, waktu bekerja, berbagai bentuk cuti seperti yang disebutkan di atas dan aduan kepada Ketua Pengarah Buruh.

Semua pengaturan terkait dapat dipakai kepada pekerja asing asalkan mereka merupakan pekerja yang sah dan mempunyai kontrak pelayanan serta memenuhi syarat jenis pekerja seperti yang disebut dalam Jadwal I. Meskipun demikian, bagi pekerja domestik (pembantu rumah asing), tidak semua pengaturan Akta Kerja dapat dikenakan kepada mereka. [83] Berarti tidak semua hak-hak seperti tersebut di atas dapat dipakai bagi pembantu rumah tangga asing meskipun mereka masuk secara sah, dikarenakan sifat dari pekerjaan mereka yang khusus berada di rumah kediaman tersebut, seperti surat penyelesaian kontrak tidak diperlukan, perlindungan *materniti* (persalinan) dan lain-lain.

[83] Menurut Akta Kerja 1955, jadwal I, Seksyen-seksyen yang tidak terpakai kepada pekerja domestik adalah 12, 14, 16, 22, 61 dan 64, dan Bagian IX,XII, dan XIIA

BAB V

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA INDONESIA MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN MALAYSIA DAN MOU INDONESIA-MALAYSIA

A. Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia menurut Peraturan Perundang-undangan Malaysia

Tenaga kerja Indonesia yang berada di Malaysia menghadapi beraneka ragam pelecehan hak asasi manusia di tempat bekerja, termasuk jam kerja yang sangat panjang tanpa upah lembur, tiada hari libur, pembayaran upah yang tidak penuh atau tidak teratur, kekerasan psikologis, fisik, dan seksual, kondisi hidup yang memprihatinkan, pengekangan kebebasan mereka untuk bergerak dan untuk menjalankan ibadah, dan pada beberapa kasus memperdagangkan buruh ke dalam situasi kerja paksa.[1]

Keadaan pengurungan, kurangnya informasi yang dimiliki oleh buruh mengenai atau akses ke lembaga yang dapat memberikan bantuan dan tindakan penyitaan paspor buruh oleh majikan yang disetujui pemerintah menimbulkan tantangan-tantangan berat yang sering menghalangi buruh migran terutama perempuan untuk melaporkan kekerasan, memperoleh bantuan, atau bahkan melarikan diri. Lemahnya pemantauan oleh badan pemerintah atau badan independen menyebabkan timbulnya pelecehan tersebut dengan menciptakan suatu lingkungan di

[1] http://www.amnesty.id/id/reports/2004, hlm.36.

mana para majikan dan agen tenaga kerja sedikit sekali atau bahkan sama sekali tidak bertanggungjawab atas perlakuan mereka terhadap buruh migran perempuan.[2]

Negara Malaysia tidak mempunyai perundangan khusus untuk melindungi pekerja asing. Secara umum, apa saja Akta yang berlaku kepada pekerja warganegara Malaysia berlaku juga kepada pekerja asing (kecuali untuk kasus pampasan pekerja). Situasi ini meletakkan pekerja asing di Malaysia setaraf dengan pekerja warganegara Malaysia dari sisi status dan haknya, sekurang-kurangnya dari aspek teorinya dengan pekerja setempat misalnya dari sisi hak-hak dasar, hak berkesatuan, hak pampasan dan hak terhadap keselamatan pekerjaan. Perundangan ini selaras dengan konvensi ILO yang tidak membenarkan diskriminasi dilakukan di antara dua golongan pekerja tersebut. Menjadi persoalan adalah apakah pekerja asing di Malaysia mengetahui haknya atau apakah mereka memiliki upaya untuk memperjuangkan hak-haknya. Mengetahui hak pada sisi undang-undang adalah satu perkara yang baik tetapi merealisasikan hak tersebut adalah sesuatu yang tidak mudah, karena bagi pekerja asing lebih mengutamakan kepentingan ekonomi daripada hak hukumnya.[3]

Di Malaysia kebijakan pengaturan masalah ketenagakerjaan, baik tenaga kerja warga negara Malaysia maupun tenaga kerja asing yang bekerja secara resmi di Malaysia dilindungi Undang-undang. Undang-undang buruh yang berlaku saat ini adalah dokumen yang merealisasikan keinginan dan kebijakan pemerintah Malaysia untuk mengatur hubungan majikan dan pekerja.

---

[2] ***Ibid***. hlm.36.
[3] Kamal Halili Hassan, ***Loc.Cit***, hlm.429.

Undang-undang buruh di Malaysia dapat dikatakan tidak mendiskriminasikan pekerja-pekerja asing. Sebagian besar undang-undang buruh yang berlaku kepada warganegara Malaysia berlaku juga untuk pekerja asing. Misalnya Akta Kerja 1955 yang mengatur mengenai hak-hak pekerja seperti cuti, jumlah jam bekerja, surat pemberhentian kerja, pengaduan ke Kantor Buruh adalah berlaku kepada tenaga kerja Indonesia. Di bawah Akta Pampasan Pekerja 1952 (direvisi 1967) juga berlaku sekiranya tenaga kerja Indonesia mengalami kecelakaan dan kematian.

Di dalam Akta Kesatuan Sekerja 1959 tidak mendiskriminasikan tenaga kerja Indonesia kecuali untuk memimpin kesatuan sekerja dan Akta Keselamatan Kesehatan Pekerjaan 1994 sedangkan yang berkaitan dengan proses peradilan tenaga kerja (buruh) di selesaikan melalui Mahkamah Perusahaan (Akta Perhubungan Perusahaan 1967), Mahkamah Buruh dan Mahkamah Sivil dimana proses peradilan di Mahkamah-mahkamah tersebut saat ini tidak berlaku bagi pekerja asing illegal di Malaysia.[4] Di bawah Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan ini misalnya, tidak mendiskriminasikan tenaga kerja Indonesia apabila terjadi pemecatan. Di bawah akta-akta tersebut, ternyata tenaga kerja Indonesia sebetulnya terbela dan dilindungi di Malaysia.[5]

Di atas kelebihan-kelebihan dari peraturan perundang-undangan buruh Malaysia tersebut ternyata masih memiliki kelemahan-kelemahan yang dapat menimbulkan kegagalan-kegagalan dalam pelaksanaan pemberian perlindungan

[4] COK. TKI di Malaysia Boleh Melapor ke Polisi, ***Kompas***, 8 Maret 2006, hlm.8.
[5] Kamal Halili Hassan, ***Ibid***, hlm.430.

hukum terhadap hak-hak tenaga kerja Indonesia, meliputi beberapa hak yang berkaitan dengan hak untuk memperoleh kondisi kerja yang adil dan pantas, hak untuk bebas dari diskriminasi, hak atas kesehatan dan hak atas privasi, kebebasan bergerak dan kebebasan berserikat, bebas dari kekerasan, dan kebebasan menjalankan agama.[6]

1. Hak untuk Memperoleh Kondisi Kerja yang Adil dan Pantas

Hak untuk memperoleh kondisi kerja yang adil dan pantas,[7] Akta Kerja 1955, yang mengatur syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan kerja mengabaikan pekerja rumah tangga dari beberapa perlindungan kerja pokok, Akta Kerja 1955 tersebut memasukkan "pembantu rumah tangga" dalam kategori pekerja yang tercakup dalam akta tersebut dan melindungi mereka dari pembayaran upah yang terlambat dan tidak rutin, namun secara khusus menyisihkan mereka dari ketentuan-ketentuan mengenai hari libur, jam kerja, libur umum, cuti tahunan, cuti sakit dan perlindungan masa kehamilan.

---

[6] http://www.ilo.org/indonesian/reports, hlm. 81.

[7] Pasal 23, 24 Universal Declaration of Human Rights (UDHR) melindungi segala macam hak-hak pekerja, antara lain hak atas kondisi kerja yang layak dan pantas, gaji (remunerasi), kebebasan untuk membentuk dan bergabung dengan serikat buruh, beristirahat, berlibur, batasan jam kerja yang masuk akal, dan hari libur berkala.
Pasal 11(d) Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination againts Women*, CEDAW) menyatakan, hak memperoleh remunerasi yang sama termasuk keuntungan dan memperoleh perlakuan yang sama berkenaan dengan pekerjaan yang bernilai setara, Pasal 11 (f) menyatakan, hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja.

Pekerja rumah tangga juga disisihkan dari santunan pengakhiran kerja, pemecatan dan pensiun.[8] Akta Pampasan Kerja 1952 yang memberikan suatu mekanisme bagi pekerja untuk menerima ganti rugi atas cedera di tempat kerja dan sakit karena pekerjaan, juga mengesampingkan pekerja rumah tangga. [9]

2. Jam Kerja, Hari Libur, dan Beban Kerja

Buruh migran Indonesia seperti pembantu rumah tangga yang bekerja di Malaysia, pada umumnya bekerja 16 (enam belas) sampai 18 (delapan belas) jam sehari, tujuh hari dalam seminggu, tanpa hari libur. Sepanjang hari mereka tidak mendapatkan waktu istirahat yang cukup. Buruh migran Indonesia yang merawat anak-anak, di samping tanggung jawab mereka untuk membersihkan rumah, mereka harus bekerja sehari penuh.[10]

Pelanggaran terhadap jam kerja dan waktu istirahat, sering terjadi manakala majikan memperkerjakan pekerja rumah tangga 16 (enam belas) hingga 18 (delapan belas) jam perhari, tujuh hari seminggu tanpa hari libur dan waktu istirahat.[11] Ketentuan-ketentuan kerja tersebut juga tidak memenuhi standar minimum yang

[8] Lihat Akta Kerja 1955, seksi 12, 14, 16, 22, 61, 64 dan BAB IX, XII, dan XIIA

[9] Akta Pampasan Kerja Malaysia 1952 (*Workmen's Compensation Act of 1952*, Malaysia).

[10] http://i.w org/indonesianreports, 2004, hlm.42.

[11] Pasal 24 Universal Declaration of Human Rights (UDHR) menyatakan " *setiap orang mempunyai hak untuk istirahat dan bersenang-senang, termasuk pembatasan jam kerja yang masuk akal dan liburan berkala dengan bayaran* ".

dinyatakan dalam Akta Kerja Malaysia 1955 bagi pekerja di sektor-sektor selain pekerjaan rumah tangga. [12]

3. Gaji yang Tidak Dibayarkan

Satu tipu muslihat yang biasa digunakan untuk menghalangi buruh migran melarikan diri atau mencurangi mereka agar mereka tidak menerima gaji sepenuhnya ialah dengan memberikan gaji ketika kontrak selama dua tahun tersebut berakhir.[13] Para majikan berdalih bahwa praktik ini sebagai strategi untuk membantu para buruh migran menabungkan uang mereka untuk keluarga mereka. Para majikan mengatakan bahwa mereka mendepositokan pendapatan tersebut ke dalam rekening tabungan tersendiri untuk buruh migran tersebut.

Buruh migran harus meninggalkan Malaysia setelah kontrak mereka habis, dan jika mereka tidak menerima gaji mereka seluruhnya sebelum keberangkatan mereka, peluang mereka sangat kecil untuk dapat mengklaim mengenai masalah ini dari Indonesia. Banyak dari mereka yang baru saja dipekerjakan sebagai buruh

[12] Lihat Akta Kerja 1955, Bagian XII, Seksyen (seksi) 59-60f, mencantumkan hak-hak pekerja yang bertujuan untuk melindungi kepentingan para pekerja, hak-hak tersebut ,sebagai berikut: satu hari istirahat dalam seminggu, minimum 30 menit istirahat untuk setiap jangka waktu kerja lima jam berturut-turut; dan pembatasan jam kerja delapan jam perhari (tidak diperpanjang menjadi jangka waktu yang lebih lama dari sepuluh jam perhari) dan empat puluh delapan jam perminggu, cuti umum, hari kebangsaan, hari Keputeraan Yang di-Pertuan Agong, cuti tahunan, cuti sakit, dan hak untuk memperoleh bayaran bila bekerja pada hari cuti.

[13] Saat ini (16 Juli 2009) pemerintah Indonesia dan Malaysia tengah melakukan perundingan untuk meninjau ulang MoU 2006, dalam pembahasan tersebut, perbaikan terhadap hal-hal yang perlu, antara lain, Pemerintah Malaysia sepakat untuk memberikan 1 (satu) hari istirahat dalam satu minggu bagi pembantu rumah, perbaikan terhadap standar kontrak, perlindungan asuransi, pembayaran gaji bulanan dan reguler dengan sistem transfer.

migran rumah tangga tidak pernah menerima gaji mereka sepenuhnya. Seperti yang dikatakan Saripah asal Lampung:[14]

> "Saya sudah sembilan bulan di sini (KBRI), saya sedang menunggu kabar terakhir nasib saya, uang gaji saya tidak dibayarkan oleh majikan, dulu dia berjanji membayar bila saya sudah selesai kontraknya, tetapi sampai pada bulan ke-23 ketika saya meminta, majikan saya tidak mau membayar, bahkan majikan saya tidak diketahui lagi keberadaannya (pindah), saya dapat menghubungi orang tuanya, tetapi mereka bilang tidak tahu juga keberadaan anaknya".

Para agen tenaga kerja Malaysia dan para majikan tidak membayar gaji kepada pekerja hingga akhir dari standar kontrak dua tahun mereka,[15] mengabaikan kendali pekerja atas upahnya serta menciptakan keadaan memaksa yang menyebabkan banyak pekerja rumah tangga tak bisa meninggalkan tempat kerjanya. Praktik-praktik semacam ini melanggar hukum Internasional dan hukum Malaysia.[16] Pekerja rumah tangga tidak pernah menerima gaji mereka seutuhnya karena kecurangan majikan[17] atau karena mekanisme penuntutan gaji yang tidak dibayar melalui Departemen Sumber Daya Manusia Malaysia terlalu lama, berbelit-belit dan mahal.[18]

---

[14] Wawancara penulis dengan Saripah pada 25 Juli 2007 di KBRI Kuala Lumpur pukul 10.00 siang.

[15] Pasal 18 dan Pasal 19 Akta Kerja 1955 menetapkan bahwa sebuah kontrak jasa harus menentukan periode penggajian tidak lebih dari satu bulan.dan bahwa setiap majikan harus membayar gaji setiap pegawainya tidak lebih dari tujuh hari setelah hari terakhir periode penggajian-gaji, dikurangi potongan yang diperkenankan oleh Undang-undang, yang dihasilkan si pegawai selama periode penggajian tersebut.

[16] Lihat pasal 7 UDHR, Pasal VIII Konstitusi Malaysia.

[17] Terhadap hal ini, kasus pembayaran gaji yang tidak sesuai perjanjian, misalnya dari MYR 500 hanya dibayarkan MYR 400, atau penundaan pembayaran yang kemudian tidak dibayar kan, adalah kasus yang paling banyak terjadi terhadap pekerja rumah tangga Indonesia di Malaysia (hasil wawancara dengan Bapak Erwin, Staf lokal KBRI di Malaysia pada tanggal 25 Juli 2007.

[18] Tidak ada batas waktu yang pasti (hari), waktu yang diperlukan untuk setiap proses tersebut penuntutan tersebut, praktik tersebut sebenarnya bertolak belakang dengan tujuan (objektif)

4. Hak untuk Bebas dari Diskriminasi

Hak untuk bebas dari diskriminasi,[19] Pengesampingan pekerja rumah tangga dari Akta Kerja 1955 dan perjanjian bilateral merupakan bentuk diskriminasi yang melanggar kewajiban-kewajiban Malaysia menurut hukum internasional dalam memberikan perlindungan hukum terhadap mereka. Pengesampingan pekerja rumah tangga dari perlindungan memperlihatkan formalisasi bias sosial dan stereotip jender dalam undang-undang pekerjaan laki-laki di masyarakat sering dianggap sebagai norma untuk mendefinisikan jenis pekerjaan yang layak mendapat perlindungan hukum.[20] Pekerjaan perempuan di wilayah pribadi biasanya tidak dinilai sebagai kegiatan ekonomi atau tidak diakui sebagai pekerjaan yang memerlukan pengaturan publik.[21]

5. Hak atas Kesehatan dan Hak atas Privasi

Buruh migran rumah tangga Indonesia tidak memiliki akses untuk mendapatkan perawatan kesehatan jika mereka terluka akibat pemukulan. Buruh

---

Mahkamah Buruh dalam menyelesaikan tuntutan-tuntutan pekerja terhadap majikannya atau sebaliknya dengan cepat, mudah dan murah.

[19] Lihat Pasal 2 UDHR, Pasal 2(1) International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), menyatakan "*Setiap pihak dari Negara yang ikut Kovenan sudah semestinya menghormati dan menjamin semua individu di daerah teritorialnya dan tunduk terhadap Undang-undang yang ada yang mengakui hak-hak yang ada dalam Kovenan tersebut, tanpa perbedaan apapun, seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pandangan politik atau lainnya, asal-usul sosial, milik, status kelahiran atau status lainnya*". Lihat juga Pasal 1 CEDAW, pasal 2 International Concention on The Elemination of All Forms of Racial Discrimination (CERD), 660 UNTS 195, berlaku mulai tanggal 4 Januari 1969 dan sudah diratifikasi oleh Indonesia pada tanggal 25 Juni 1999, Pasal 1, dan Konvensi Buruh Migran, Pasal 7

[20] Malaysia dan Indonesia saat ini sedang membuat Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

[21] http://www.hrw.org/indonesian /reports, hlm.85.

migran Indonesia mendapatkan perawatan kesehatan hanya bila telah melarikan diri atau dijemput oleh polisi dari rumah tersebut setelah tetangga menghubungi polisi.[22]

Hak atas kesehatan dan hak atas privasi,[23] pekerja rumah tangga sama sekali tidak memiliki akses terhadap perawatan kesehatan yang memadai ketika ditampung di pusat-pusat pelatihan untuk jangka waktu yang tidak ditentukan, atau ketika bekerja di Malaysia.

Kondisi di rumah-rumah majikan sering berakibat negatif bagi kesehatan tenaga kerja Indonesia terutama pekerja rumah tangga perempuan Indonesia. Kondisi tersebut seperti kurangnya jumlah makanan yang layak dan tidur yang cukup, luka-luka akibat pelecehan fisik dan seksual, serta kecemasan dan depresi yang seringkali berkaitan dengan pengurungan dan pelecehan yang mereka hadapi, meskipun hal demikian sudah jelas terdapat dalam syarat-syarat dalam kontrak pekerjaan dan menjadi kewajiban bagi majikan,[24] namun dalam pelaksanaannya masih sulit

---

[22] http://www.hrw.org/indonesian /reports.2004, hlm.51.

[23] Pasal 25(1) UDHR, berbunyi " *Setiap orang berhak memperoleh standar hidup yang layak atas kesehatan dan kesejahteraan dirinya dan keluarganya, termasuk pangan, pakaian, perumahan dan perawatan kesehatan serta layanan sosial yang diperlukan, dan hak merasa aman pada saat menganggur, sakit, cacat, menduda/menjanda. Usia lanjut atau ketunaan lainnya di lingkungan yang berada dalam pengawasannya*", dan Pasal 12 (1) CEDAW mencegah diskriminasi terhadap perempuan di bidang perawatan kesehatan dan mewajibkan negara-negara untuk menjamin pencapaian pelayanan perawatan kesehatan yang setara.

[24] Lihat Kontrak Standar untuk Pekerja Rumah Tangga di Malaysia, Butir 4 , sebetulnya ada kewajiban dari majikan untuk menyediakan tempat tinggal, makanan, perawatan kesehatan, dan majikan harus bertanggungjawab atas pembayaran biaya kesehatan jika pekerja rumah tangga asing sakit atau terluka ketika sedang bertugas.

diwujudkan dan diperlukan pengaturan yang jelas terhadap hak-hak tersebut di Akta Kerja Malaysia.[25]

6. Kebebasan Bergerak dan Kebebasan Berserikat

Para buruh migran Indonesia, agen tenaga kerja, dan majikan melaporkan bahwa para buruh migran mengalami pengekangan kebebasan bergerak dan kebebasan berserikat. Para majikan melarang buruh migran rumah tangga pergi keluar rumah. Selain dari mereka yang bisa menemani majikan mereka pergi ke pasar atau ke acara keluarga, para pekerja tersebut dikurung dalam rumah atau apartemen tempat mereka bekerja. Para pekerja melaporkan bahwa mereka di kunci dari luar rumah oleh majikan mereka, di mana rumah-rumah tersebut memiliki sistem penjagaan elektronik, sedangkan bangunan apartemen berada di dalam kompleks perumahan berpagar tertutup, hal ini menyulitkan para buruh migran tersebut untuk melarikan diri sekalipun majikan mereka sedang pergi.[26]

Konstitusi Malaysia melindungi kebebasan bergerak dan hak kebebasan berkumpul hanya bagi warga negara.[27] Tetapi bagaimana dengan hak tenaga kerja Indonesia di Malaysia tentang masalah ini ?, perjanjian bilateral antara Indonesia dengan Malaysia memperbolehkan majikan memegang paspor pekerjanya, yang

---

[25] Akta Kerja 1955, Bagian XII, Seksyen (seksi) 60 f, menyatakan pekerja yang sakit tidak dikehendaki untuk bekerja. Akta Pekerjaan memperuntukkan hak cuti sakit kepada pekerja tetapi pekerja tersebut mesti mengesahkan bahwa dia sakit.

[26] [illegible]/indonesian /reports,2004, hlm.44.

[27] Lihat Pasal 9, 10 Konstitusi Malaysia.

secara *signifikan membatasi kebebasan* bergerak[28] *dan hak pulang* ke negara mereka sendiri, perjanjian tersebut menghambat tenaga kerja Indonesia bergabung dengan serikat buruh dan membentuk asosiasi. Malaysia dan Indonesia telah gagal menjamin bahwa perundang-undangan dalam negeri dan perjanjian bilateral mereka sesuai dengan kewajiban mereka menurut hukum internasional.[29] Dengan belum dimasukkannya hak tentang kebebasan bergerak dan berserikat ini ke dalam Akta Kerja berarti Pemerintah Malaysia tidak memberi perlindungan dan melanggar hak pekerja rumah tangga Indonesia atas kebebasan berserikat dengan tidak memperundang-undangkan dan menjalankan kebebasan bergerak, hari libur dan hak berorganisasi.[30]

7. Bebas dari Segala Bentuk Kekerasan

Para buruh migran perempuan mengalami bentuk-bentuk pelecehan psikologis, fisik, dan seksual. Jika pengekangan untuk bergerak atau pelarangan

---

[28] Pada saat cuti seringkali para tenaga kerja Indonesia yang ingin berlibur atau sekedar membuang suasana kejenuhan di tempat kerja terhambat dengan masalah paspor ini, dan tidak sedikit yang terjaring operasi yang dilakukan milisi Ikatan Relawan Rakyat (RELA) dan diberlakukan seperti pendatang haram padahal sebenarnya mereka adalah tenaga kerja Indonesia resmi, berdasarkan peraturan di Malaysia, RELA diizinkan menangkap siapa saja yang dianggap layak menjadi korban tanpa surat tugas, RELA kebal hukum dan bebas menggunakan senjata, bertindak brutal terhadap tenaga kerja asing, memeras uang, mengambil telepon seluler, perhiasan, dan barang-barang keperluan rumah tangga milik pekerja asing, ***Kompas***, 10 Mei 2007, hlm 11.

[29] Lihat Pasal 13, 20 UDHR tentang hak kemerdekaan bergerak, dan hak kebebasan berserikat, hak-hak ini lebih jauh dijelaskan dengan beberapa Konvensi ILO, seperti Konvensi Kebebasan Bergerak dan Perlindungan atas Hak untuk Berorganisasi 1948 (Konvensi Nomor 87) dan Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Kolektif 1949 (Konvensi Nomor 98), Indonesia dan Malaysia telah meratifikasi kedua konvensi tersebut.

[30] Karena dalam Konstitusi Malaysia hal tersebut secara tegas memang di larang, Pasal 6 Konstitusi Malaysia menyatakan " *All forms of forced labour are prohibited, but Parliament may by law provide for compulsory service for national purposes*"

untuk beribadah dialami pekerja, bentuk-bentuk pelecehan dialami buruh migran perempuan seperti pelecehan lisan, pelecehan fisik, pelecehan lainnya serta mengalami kekerasan dan pelecehan seksual.[31]

Upaya penghindaran berbagai bentuk kekerasan terhadap setiap tenaga kerja Indonesia merupakan bentuk perlindungan hukum yang perlu dilakukan oleh negara Malaysia, sebab sudah menjadi kewajiban internasional[32] setiap negara untuk melindungi setiap orang yang ada di wilayah hukumnya.

Akta Kerja Malaysia hanya mengatur kewajiban menyediakan keselamatan sistem kerja, bukan keselamatan dari tindak kekerasan yang sering terjadi di tempat kerja. Kepentingan perlunya memasukkan pasal-pasal tentang perlindungan dari tindak kekerasan ke dalam Akta Kerja atau peraturan lainnya, merupakan salah bentuk perlindungan yang menjadi tanggungjawab dan adanya jaminan setiap majikan yang menerima tenaga kerja Indonesia. Kegagalan satu negara untuk melakukannya sama dengan perlakuan pilih kasih dan diskriminatif, serta merupakan pelanggaran atas pernyataan kesanggupan untuk menjamin perempuan memperoleh perlindungan hukum yang setara.[33]

---

[31] http://www.hrw.org/indonesian /reports,2004,hlm.51.

[32] Lihat Pasal 3, 5 UDHR, Pasal 6, 7 ICCPR, Pasal 6, 37 CRC, yang menetapkan hak untuk hidup, keselamatan pribadi, dan hak terbebas dari siksaan dan bentuk-bentuk lain dari perlakuan kejam, tidak manusiawi, dan merendahkan. Dalam deklarasi mengenai penghapusan kekerasan terhadap perempuan, PBB menyatakan bahwa pemerintah mempunyai kewajiban untuk mencegah, menyelidiki dan, terkait dengan perundang-undangan nasional, menghukum tindak kekerasan terhadap perempuan tanpa membedakan apakah tindakan-tindakan tersebut dilakukan oleh negara atau perseorangan.

[33] http://www.hrw.org/indonesian /reports, 2004, hlm.91.

Tabel 5.1: Beberapa Kasus Kekerasan terhadap TKI di Malaysia

Penganiayaan dan Pemerkosaan

No	Nama	Kasus	Status/Proses Hukum	Keterangan
1	Nirmala Bonat	Penganiayaan oleh majikan	Tingkat Mahkamah Majister Balai Polis Dang Wangi	Kasus sejak Mei 2004. Sidang/pembicaraan beberapa kali ditunda. Hakim yang menangani kasus diganti.
2	Darmilah	Penganiayaan oleh majikan	Balai Polis Banting (IO: ISP. IDIAMIN)	Kasus sejak Mei 2006
3	Sanih Nur Wanih	Penganiayaan oleh majikan	Balai Polis Sentul (IO: ISP. AZAMUDIN)	Kasus sejak September 2006
4	Yudista Puryaningtyas	Penganiayaan oleh majikan	Balai Polis Pandan Indah (IO: ISP NAZRI)	Kasus sejak Oktober 2006
5	Dede Rosliyah	Penganiayaan oleh majikan	Balai Polis HUKM (IO: ISP. CHANDRAN)	Kasus sejak November 2006
6	Parwati	Penganiayaan oleh majikan	Balai Polis Sentul (IO: ISP. AZAMUDIN)	Kasus sejak Maret 2007
7	Elena	Penganiayaan oleh majikan	Balai Polis Brickfields (IO: ISP. AWANG)	Kasus sejak April 2007
8	Meriana Bulu	Penganiayaan oleh majikan	Balai Polis Brickfields	Kasus sejak Mei 2007
9	Suriani Bt Nas	Diperkosa oleh oknum RELA	Balai Polis Kajang (IO: ISP. MARDINA)	Kasus sejak Juni 2007
10	Ceriyati	Penganiayaan oleh majikan	Balai Polis Sentul (IO: ISP. FAZRUL)	Kasus sejak Juni 2007
11	Lilis Bt Warsak	Penganiayaan oleh majikan	Balai Polis Petaling Jaya	Kasus sejak Juni 2007
12	Parsiti	Penganiayaan oleh majikan	Balai Polis Brickfields (IO: ISP. SAIROL)	Kasus sejak Agustus 2007
13	Kurniasih	Penganiayaan oleh majikan sampai mati	Balai Polis Subang Jaya	Kasus sejak Agustus 2007
14	Siswati	Diperkosa	Balai Polis Cheras	Kasus sejak Agustus 2007
15	Yarsi	Penganiayaan oleh majikan	Balai Polis Subang Jaya	Kasus sejak Agustus 2007

Sumber: *Courtesy of* Kompas.

8. Pembatasan Menjalankan Agama

Para buruh migran Indonesia tidak dapat beribadah secara bebas. Para buruh migran Indonesia yang beragama Islam tidak diizinkan sholat lima kali dalam sehari atau puasa selama bulan Ramadhan, para buruh migrant tersebut dipaksa mengurusi

daging babi, yang dianggap bernajis dan dilarang, atau memegang anjing yang juga dianggap bernajis dan harus dihindari oleh buruh migran perempuan.[34]

Persoalan larangan majikan dan agen tenaga kerja atas kebebasan pekerja rumah tangga Muslim untuk berpuasa, sholat dan menghindari babi dan anjing sehubungan dengan keyakinan agama mereka merupakan pelecehan dan pelanggaran atas kemerdekaan beragama sebagaimana dilindungi dalam deklarasi hak asasi universal.[35] Meskipun dalam Konstitusi Malaysia secara jelas Islam merupakan agama resmi negara,[36] tetapi praktik-praktik pelarangan dan tekanan untuk menjalankan kewajiban agama di tempat kerja masih menjadi hambatan yang sangat serius.[37]

9. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tenaga Kerja Indonesia dalam Sistem Peradilan Perburuhan Malaysia

a. Jenis Perselisihan

Keputusan mahkamah tentang hukum perburuhan dapat diperoleh dari Mahkamah Sivil atau Mahkamah Perusahaan. Mahkamah Sivil, Mahkamah Majistret sampai Mahkamah Persekutuan, juga mendengar dan memutuskan kasus-kasus

[34] http://www.hrw.org/indonesian /reports, 2004, hlm.50.

[35] Lihat Pasal 18 UDHR menetapkan, hak untuk bebas berpikir, berkehendak dan beragama. Dan kebebasan, baik sendiri atau bersama orang lain di masyarakat dan di tempat umum ataupun di rumah, untuk mewujudkan rasa keagamaannya dalam pengajaran, praktik, peribadatan dan ketaatan.

[36] Pasal 3 (1) Konstitusi Malaysia menyatakan bahwa " *Islam is the religion of the Federation, but other religions may be practised in peace and harmony in any part of the Federation*"

[37] Sedikitnya waktu rehat, 30 menit untuk rehat pertama setelah bekerja selama lima jam, 15 menit waktu rehat selanjutnya, menjadi waktu yang sempit bagi pekerja Muslim untuk melaksanakan kewajiban sholatnya.

berhubungan pekerjaan. Misalnya, pekerja dapat membuat tuntutan atas dasar pemecahan kontrak di Mahkamah Majistret, Sesyen atau Tinggi. Begitu juga banyak kasus berhubung dengan pekerjaan didengar melalui permohonan peraturan kehakiman di Mahkamah Tinggi yang kemudian mungkin di banding ke Mahkamah Banding dan seterusnya ke Mahkamah Persekutuan. Prinsip yang muncul dari kasus peraturan kehakiman telah banyak membentuk panduan yang bermanfaat kepada hukum perburuhan di Malaysia.[38]

Satu mekanisme pengadilan yang dilaksanakan oleh Jabatan Tenaga Kerja untuk menyelesaikan perselisihan (*disputes*) antara majikan dengan pekerjanya adalah melalui Mahkamah Perusahaan. Mahkamah Perusahaan berkuasa untuk mendengar dan memutuskan perkara-perkara yang berkaitan dengan pertikaian antara pekerja dengan majikan mengenai gaji, tuntutan pekerja untuk diringankan hukuman terhadapnya, menyelesaikan isu-isu perburuhan antara majikan dan pekerja yang dapat mengakibatkan konflik.[39]

Tujuan dari Akta Perhubungan Perusahaan Malaysia (IRA) adalah untuk mempromosikan dan memelihara hubungan industrial yang harmoni dan ketentuan

---

[38] Kamal Halili Hassan. Nik Ahmad Kamal Nik Mahmod dan Mumtaj Hassan, ***Undang-Undang Pekerjaan***, Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur,2007, hlm.4.

[39] Lihat Mumtaj Hasan dan Harlida Abdul Wahab, ***Undang-Undang Pekerja Untuk Pengurus***, Cet. Pertama, Cergas (M) Sdn.Bhd, Kuala Lumpur, 2003, hlm.172. Akta Perhubungan Perusahaan 1967 mengatur bahwa Mahkamah Perindustrian hendaklah terdiri dari seorang Presiden dan dua orang anggota panel yang dipilih oleh Presiden yang mewakili majikan dan pekerja ketika mengendalikan kasus yang berhubungan dengan pertikaian perusahaan. Kasus-kasus yang termasuk dalam kategori pertikaian perindustrian/tred berkaitan dengan terma dan syarat pelayanan, terma dan syarat dalam perjanjian kolektif dan perselisihan antara majikan dan pekerja seperti mogok, sekat-masuk (*lock-out*) dan piket (*picket*).

untuk pengaturan hubungan antara para majikan dan pekerja dan serikat buruh mereka dan untuk mencegah dan menyelesaikan perselisihan dan perbedaan-perbedaan apa saja atau membangun dari hubungan mereka.

Di samping itu tujuan dari Akta Perhubungan Perusahaan adalah membuat ketentuan untuk pengenalan Peradilan Industrial sebagai pengadilan utama dan "terakhir" arbitrase perselisihan buruh, penyelesaian perselisihan oleh menteri, tawar-menawar bersama dan pembuatan perjanjian bersama, pemogokan dan penutupan, termasuk mencegah orang untuk masuk kerja dan investigasi dan penyelidikan terhadap perselisihan perburuhan. Meskipun ada perlengkapan untuk konsiliasi, tetapi itu langkah awal yang tidak diperlukan di dalam proses resolusi perselisihan. Di bawah Seksi 26 (2), Menteri mungkin, dengan mosi yang dimilikinya, menyerahkan perselisihan buruh apa saja ke pengadilan jika dia dipuaskan dan itu adalah jalan yang paling bijaksana yang dapat dilakukannya.

Keputusan Mahkamah Perusahaan adalah sumber penting pada hukum yang berhubungan dengan perburuhan di Malaysia. Banyak keputusan mahkamah tersebut menjadi garis panduan kepada hukum dan prinsip perburuhan di Malaysia. Meskipun keputusan tersebut tidak mempunyai tingkat mengikat seperti mahkamah sivil, namun begitu sumbangannya sangat besar kepada hukum perburuhan di Malaysia.[40]

[40] *Ibid.* hlm.5.

b. Prosedur Penyelesaian Perselisihan

Tenaga kerja Indonesia di Malaysia, tidak dilarang untuk ikut serta kesatuan sekerja. Tidak ada larangan menurut Akta Kesatuan Sekerja. Di dalam Akta Perhubungan Perusahaan juga tidak melarang tenaga kerja Indonesia untuk ikut serta kesatuan sekerja. Seksyen 4 dan 5 Akta Perhubungan Perusahaan yang menjamin hak pekerja untuk ikut serta kesatuan sekerja dan aktif didalamnya dan tidak melarang tenaga kerja Indonesia berbuat demikian. Larangan terbatas hanya dikenakan mereka yang di bawah umur, bukan pekerja yang dapat dipercaya dan pegawai pelayanan umum.

Pemutusan hubungan kerja diatur dalam Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan. Pengaturan ini membolehkan seorang pekerja yang merasakan pengakhiran kerjanya tanpa sebab atau alasan yang adil membuat representasi kepada Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan dalam waktu 60 hari dari tanggal pemberhentian. Ketua Pengarah akan mencoba untuk menyelesaikan masalah pemberhentian tersebut melalui jalan perdamaian yaitu dengan memanggil pekerja dan majikan atau pengurusan majikan untuk membicarakan guna mencari jalan penyelesaian. Apabila perdamaian gagal dicapai, maka kasus tersebut akan teruskan kepada Menteri yang akan membuat keputusan apakah kasus tersebut dapat diteruskan ke Mahkamah Perusahaan atau tidak. Dalam hal ini, tenaga kerja Indonesia juga dapat mengambil tindakan yang sama. Akta Perhubungan Perusahaan tidak melarang mereka untuk menggunakan mekanisme ini asalkan mereka adalah seorang pekerja di bawah maksud Akta Perhubungan Perusahaan.

Tenaga kerja Indonesia yang terlibat dalam pelaksanaan *retrenchment* (pengurangan pekerja) juga dapat menggunakan peraturan ini apabila pengakhiran kontrak mereka dibuat secara tidak adil. Begitu juga dengan kasus pemberhentian konstruktif, pekerja asing juga dapat mengambil tindakan yang sama.

Pihak yang tidak puas terhadap keputusan Mahkamah Perusahaan dapat mengajukan banding ke Mahkamah Tinggi dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari saat keputusan diterima dan dapat meneruskannya lagi ke Mahkamah Agung apabila keberatan dengan keputusan Mahkamah Tinggi.

Kalau dilihat sebenarnya, semangat dari Mahkamah Perusahaan tersebut adalah ingin menyelesaikan setiap perkara secara cepat, mudah dan murah dan untuk menciptakan kepastian hukum dan keadilan hukum bagi masing-masing pihak. Namun secara substansial, sebenarnya sulit tercapai sebab tidak adanya ketegasan jangka waktu penyelesaian setiap perkara dari Mahkamah Tinggi ke Mahkamah Agung, tidak adanya pembatan-pembatasan (restriksi) terhadap jenis perselisihan apa saja yang dapat diselesaikan untuk masing-masing tingkat mahkamah

c. Kelemahan-kelemahan dan Upaya Mengatasi Masalah

1). Mahkamah Buruh bukan untuk tenaga kerja Indonesia ilegal

Di Malaysia kebijakan pengaturan masalah ketenagakerjaan, baik tenaga kerja warga negara Malaysia maupun tenaga kerja Indonesia yang bekerja secara resmi dilindungi undang-undang, antara lain Akta Kerja 1955, Akta Pampasan Pekerja 1952. Di bawah Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 misalnya, tidak

mendiskriminasikan tenaga kerja Indonesia apabila terjadi pemecatan. Di bawah akta-akta tersebut, ternyata tenaga kerja Indonesia sebetulnya terbela dan dilindungi di Malaysia.

Penanganan tenaga kerja Indonesia ilegal merupakan masalah yang rumit dan kompleks. Hal ini disebabkan oleh status hukum dari tenaga kerja Indonesia adalah penghuni ilegal di Malaysia dan seringnya tidak tercatat dalam dokumen resmi kedua negara. Pemerintah Malaysia menganggap bahwa tenaga kerja Indonesia ilegal adalah kriminal dan kesalahannya dapat dibebankan kepada tenaga kerja Indonesia itu sendiri.[41] Terhadap perkara-perkara perburuhan yang menimpa tenaga kerja Indonesia ilegal untuk saat ini di dalam proses peradilan di Mahkamah Perburuhan tidak berlaku bagi mereka.

2). Peran Eksekutif di Mahkamah Perusahaan

Ketua Pengarah dapat mengajukan kepada menteri apabila perdamaian gagal, maka menteri dengan alasan yang masuk akal dapat menentukan apakah suatu kasus akan diteruskan ke Mahkamah Perusahaan atau tidak, dengan alasan untuk penyaringan agar setiap perselisihan antara majikan dengan pekerja tidak terlampau luas[42] dan apabila akan mengganggu kepentingan nasional Malaysia. Namun dalam sistem peradilan semestinya adalah bebas dan tidak ada pihak manapun yang memihak, apalagi pihak eksekutif . Dalam kasus-kasus perburuhan yang melibatkan

[41] Akta-akta terkait yang berlaku terhadap mereka antara lain, Akta Imigresen, Kanun Kaseksaan, Kanun Acara Jenayah, dan Akta Anti-Pemerdagangan Orang (Akta 670), lihat dalam Rohani Abdul Rahim, "Pemerdagangan Wanita Indonesia ke Malaysia: Pencegahan dan Aplikasi Perundangan", Kompilasi Kertas Kerja, FUU-UKM, Bangi-Selangor, 2010, hlm.118-119.

[42] Seksyen 20(1) APP 1967

tenaga kerja Indonesia yang menjadi sorotan publik di kedua negara, hal demikian tentu saja menjadi hambatan tersendiri.

3). Mengenal asas kebebasan bersyarat (boleh ikat jamin)

Di Malaysia dalam sistem peradilannya, mengenal juga kebebasan bersyarat bagi seorang tertuduh (*boleh ikat jamin*) kecuali terhadap kasus-kasus pelanggaran berat seperti pembunuhan berencana (Akta Kaseksaan 302) dan pelanggaran terhadap dadah (Akta Dadah Berbahaya 1952) tidak dapat mengajukan kebebasan bersyarat, dengan demikian seseorang majikan yang melakukan kekerasan apa saja terhadap pekerja dapat bebas bersyarat tanpa batas waktu dan kondisi ini yang sering dimanfaatkan oleh majikan untuk berpindah alamat yang menyulitkan dalam penyelesaian perkara selanjutnya.

4). Sikap berat sebelah hakim

Seringnya hakim-hakim di Malaysia dapat sesuka hati mengatur jadwal untuk sidang selanjutnya sesuai dengan selera hakim-hakim tersebut, kadangkala bisa sampai 6 bulan selanjutnya satu perkara untuk dapat disidangkan kembali, sedangkan masa tugas seorang hakim di daerah biasanya tidak lebih dari 5 tahun.

Untuk kasus-kasus perburuhan keberadaan *pengerusi* (pemimpin sidang/hakim) tunggal[43] sering menjadi hambatan tersendiri, terutama yang berkaitan dengan kasus pekerja rumah tangga yang harus menunggu lama agar kasusnya

[43] Menurut Seksyen 23(4) APP 1967, pengerusi diperkenankan bersidang bersendirian untuk membicarakan kasus yang berhubungan dengan pemecatan tanpa alasan yang munasabah (masuk akal/jelas). Panel yang mewakili majikan dan pekerja adalah tidak perlu untuk mengendalikan kasus pemecatan pekerja tanpa sebab yang masuk akal. Lihat pula Mumtaj Hasan dan Harlida Abdul Wahab, ***Op.Cit***, 2003, hlm.172.

selesai. Prinsip tidak berat sebelah (*nemo judex in causa sua potest*) seharusnya dikedepankan dalam hal ini dan tidak boleh adanya kepentingan apapun yang terkait dengannya. Dalam hal ini, seringnya kasus-kasus yang menimpa tenaga kerja Indonesia menjadi isu-isu nasional dan hakim tersebut telah melibatkan diri terhadap sembarang kepentingan dalam kasus itu. Dengan demikian pemerintah Malaysia seharusnya memperbaiki kelemahan-kelemahan tersebut.

5). Asas praduga bersalah (*presumption of guilt*)

Masalah sumber hukum dalam kasus perburuhan menjadi kelemahan tersendiri, hakim kesulitan menyelesaikannya karena masalah Perjanjian Kerjasama Indonesia-Malaysia di bidang perburuhan (*Memorandum of Understanding*) tidak dapat dijadikan dasar hukum ketika kasus-kasus tersebut di gelar, hakim sering dalam menyelesaikan perkara perburuhan hanya berdasarkan Akta Imigresyen 1154 (*Immigrant Act 1154*) 2002, yang tidak sesuai dengan pokok masalah,[44] kebanyakan tenaga kerja Indonesia lebih banyak terkena pelanggaran-pelanggaran imigrasi sebelum masalah sebenarnya dapat di proses, apalagi di Malaysia terhadap pelanggaran imigrasi berlaku asas pembuktian terbalik atau asas praduga bersalah (*presumption of guilt*) yang sangat merugikan dan menyulitkan tenaga kerja

[44] Pada Maret 2001, Menteri Dalam Negeri Malaysia melakukan review atas *Immigrant Act 1959/63* yang lebih bertujuan untuk meningkatkan mekanisme sanksi bagi tenaga kerja ilegal di Malaysia begitu juga majikan yang mempekerjakannya. Pada Oktober 2001, ketika parlemen Malaysia mengeluarkan ketentuan yang membatasi batas waktu izin kerja hingga tiga tahun bagi tenaga kerja migran di Malaysia. Kemudian, *Immigrant Act 1154* yang dikeluarkan pada pertengahan 2002 merupakan sinyal, bahwa pemerintah Malaysia akan bersikap keras terhadap para pendatang haram, termasuk tenaga kerja ilegal Indonesia, lihat Syamsul Hadi,dalam " Sekuritisasi dan Upaya Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia", Tulisan Utama, *Jurnal Hukum Internasional*, Vol.5, No. 4, LPHI-FH, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008., hlm.751.

Indonesia. banyak dari tenaga kerja Indonesia tidak memahami bahwa perbedaan sistem hukum (sistem peradilan), kadangkala menjadi sebab utama batu sandungan ketika mereka sampai berperkara di pengadilan.

6). Peradilan khusus buruh migran

Salah satu kendala yang dapat menimbulkan hambatan keadilan hukum terhadap masalah penyelesaian sengketa hukum perburuhan antara kedua negara adalah perbedaan sistem hukum ketenagakerjaan dan sistem peradilan perburuhan antara Indonesia dan Malaysia. Sehingga diperlukan adanya perbaikan dalam proses penyelesaian perselisihan tersebut, dan pertama kali yang perlu diperhatikan para pemegang kebijakan di antara kedua negara dalam upaya harmonisasi hukum adalah masalah lingkungan pengaruh sistem hukum perburuhan, agar dapat diperoleh formula dan metode yang tepat dalam setiap penyelesaian masalah perburuhan.

Mediasi yang banyak difasilitasi oleh Lembaga Swadaya Masyarakat seperti Migrant Care dan pihak Perwakilan RI di Kuala Lumpur banyak membantu menyelesaikan perselisihan antara pihak majikan dan pekerja. Tidak adanya alternatif penyelesaian perselisihan disamping penyelesaian melalui Mahkamah Perusahaan juga berakibat sulitnya bagi pekerja untuk mendapatkan keadilan, dan yang paling dirugikan adalah para tenaga kerja Indonesia itu sendiri.

Perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia ilegal merupakan *domain* Pemerintah Indonesia melalui perwakilan di Malaysia, meskipun demikian jaminan perlindungan hukum sepatutnya diberikan juga oleh Pemerintah Malaysia. Usulan

beberapa pihak untuk di bentuknya peradilan khusus buruh migran patut dipertimbangan oleh Pemerintah Malaysia.

d. Komparasi Mikro Sistem Peradilan Perburuhan Indonesia-Malaysia

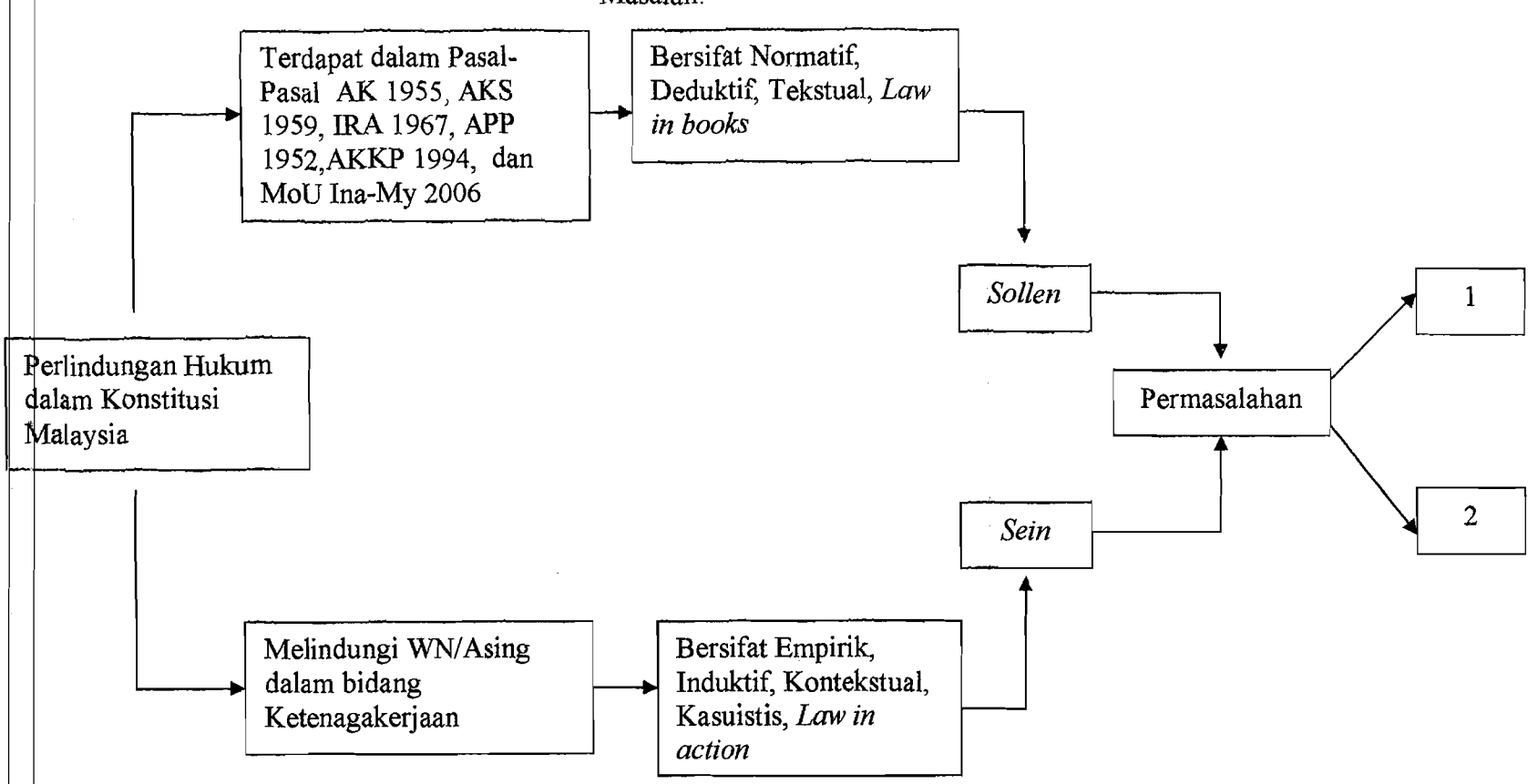
Tabel 5.2: Substansi Komparasi Mikro Sistem Peradilan Perburuhan Indonesia dan Malaysia

No	Substansi Perbandingan	Indonesia	Malaysia
1.	**Prinsip Dasar**	Perlindungan hak pekerja	Perlindungan hak majikan, buruh, dan Badan-badan buruh.
2.	**Fokus**	Penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan buruh secara cepat, mudah, sederhana, murah dan adil	Penyelesaian perselisihan antara kesatuan sekerja dan kesatuan majikan secara cepat, mudah dan adil
3.	**Sumber Hukum**	UU, Kepmen, Permen (tertulis=utama)	Akta, kasus-kasus yang diputuskan (*yurisprudensi*), tertulis tidak utama.
4.	**Pembatasan**	Mengenal pembatasan untuk setiap tingkat peradilan yg berkaitan dgn perselisihan hak, kepentingan dan kepentingan antar serikat pekerja.	1. Menteri memiliki kebijakan apakah suatu kasus dapat di rujuk ke Mahkamah Perusahaan atau tidak. 2. Di Mahkamah Tinggi Buruh, di batasi untuk kasus tertentu saja (limitatif) 3. Pekerja secara individu tidak dapat terlibat dalam pertikaian perindustrian.
5.	**Prosedur**	Mengenal penyelesaian di luar pengadilan, juga mengenal	Mengenal penyelesaian di luar pengadilan, juga

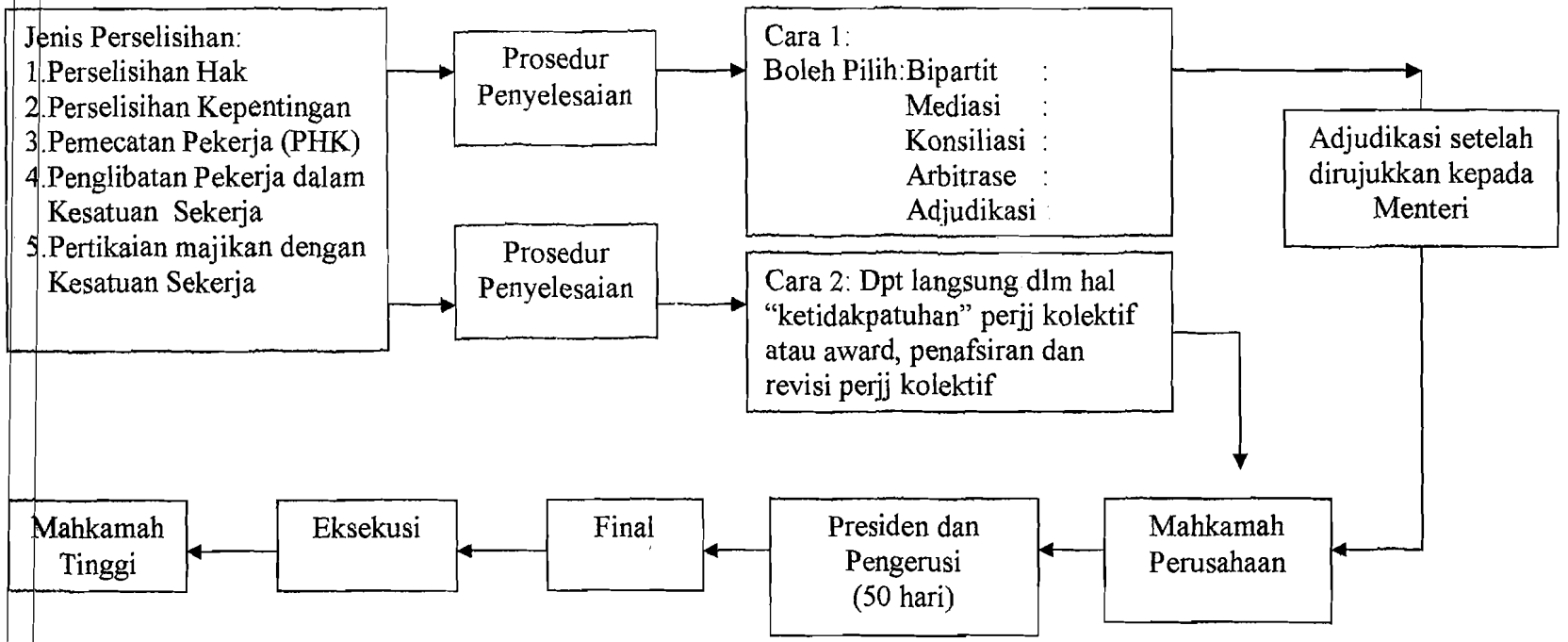
		banding dan kasasi.	mengenal banding (rayuan) ke Mahk Tinggi, di My belum ada Mahk Tinggi Perush (rayuan)
6.	**Penerapan**	Dulu P4D, P4P (1957), skrg PHI 2004	Smp skrg masih berlaku Mahk Buruh (sejak 1955), Mahk Perushaan (sejak 1967), dan Mahk Sivil
7.	**Jangka waktu**	Maksimal 160 hari	
8.	**Struktur**	Peradilan khusus di bawah Pengadilan Negeri	Mahkamah Khas

e. **Analisis Rangka Kerja (*Framework of Analysis*)**

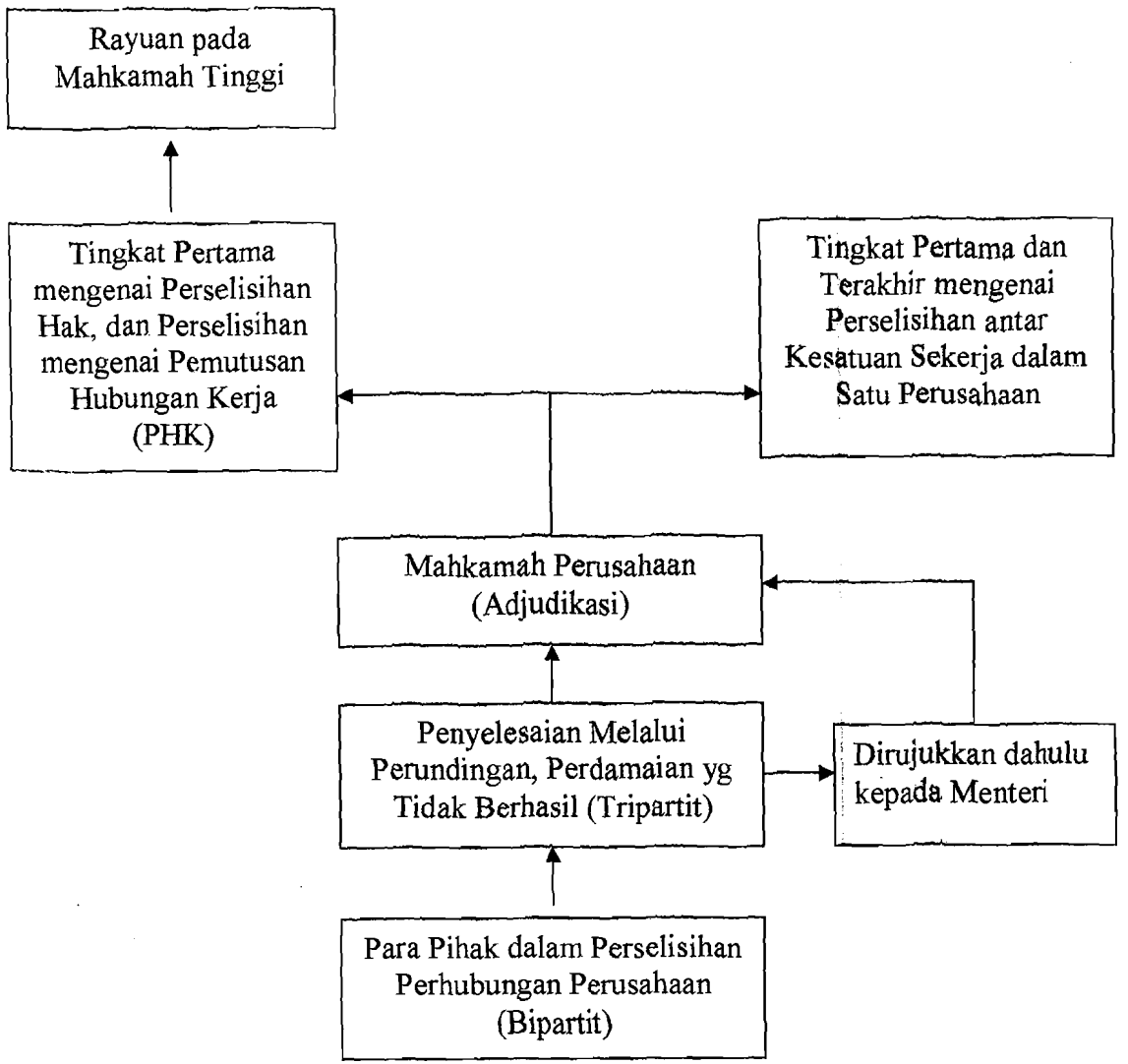
Gambar 5.1: Skema Penyelesaian Perselisihan Perhubungan Perusahaan di Malaysia



Gambar 5.2: Skema Prosedur dan Jangka Waktu
Penyelesaian Perselisihan Perhubungan Perusahaan di Malaysia



Gambar 5.3: Skema Prosedur untuk Jenis Perselisihan Dalam Penyelesaian Perselisihan Perhubungan Perusahaan di Malaysia



B. Perlindungan Hukum Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia menurut *Memorandum of Understanding* (MoU) Indonesia-Malaysia

Jumlah tenaga kerja asing yang tertinggi di Malaysia adalah dari Indonesia. Jarak dekat di antara kedua negara serta budaya dan bahasa yang hampir sama menjadi faktor yang membawa banyak warganegara Indonesia bekerja di Malaysia. Jumlah yang banyak itu sudah tentu menimbulkan berbagai masalah yang ada yang dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia maupun masalah yang dihadapi oleh negara Malaysia. Atas keluhan yang sering ditimbulkan oleh tenaga kerja Indonesia dan pemerintah Indonesia sendiri, maka pembahasan dua arah telah diadakan di antara kedua pemerintah untuk mencari jalan terbaik menangani masalah tersebut.[45]

Pada 10 Mei 2004 Pemerintah Indonesia dan Kerajaan Malaysia telah menandatangani *Memorandum of Understanding* (MoU). Pada tahun 2006 kedua pemerintah negara telah menandatangani perbaikan MoU di mana Malaysia setuju untuk memberlakukan peraturan untuk melindungi pekerja domestik[46] (yang dikategorikan sebagai pekerjaan informal), misalnya keperluan untuk diadakan kontrak pelayanan, pembayaran gaji langsung ke rekening pekerja, cuti istirahat dan lain-lainnya. MoU hanyalah sebuah dokumen kesefahaman, segala pengaturan didalamnya tidak dapat diberlakukan langsung oleh Ketua Pengarah Buruh atau

[45] Kamal Halili Hassan," Sejarah, Polisi, dan Perundangan Pekerja Asing di Malaysia",***Artikel*** dalam Undang-Undang Malaysia: 50 tahun Merentasi Zaman, Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 2007, hlm.424.

[46] Saat ini (2010) Pemerintah Indonesia dan Malaysia untuk sementara (karena perundingan pertama di Kuala Lumpur belum selesai akan diadakan perundingan lanjutan di Jakarta) telah memperbaiki isi MoU tersebut, hal-hal pokok yang diperbaiki adalah: hak cuti satu hari dalam sepekan, paspor boleh dipegang oleh pekerja, gaji ditransfer setiap bulan ke rekening pekerja, dan perbaikan kontrak pelayanan lainnya.

Mahkamah di Malaysia. Sebaliknya MoU perlu dimasukkan ke dalam perundangan untuk diberlakukan. Sampai saat ini MoU tersebut belum mempunyai kekuatan mengikat menurut undang-undang. Akta Kerja 1955 atau perundangan lain juga masih belum direvisi untuk merealisasikan peruntukan MoU tersebut.[47] Namun demikian karena sifatnya sebuah dokumen kesefahaman maka pemerintah seharusnya berdaya upaya merealisasikan keinginan tersebut, sebab apa yang disetujui dalam MoU tersebut hanyalah satu manifestasi yang tidak langsung bertentangan dengan undang-undang yang telah ada. Oleh karena undang-undang buruh di Malaysia secara teori dan pada umumnya tidak mendiskriminasikan tenaga kerja Indonesia maka pelaksanaan undang-undang buruh kepada golongan pekerja tersebut adalah sesuatu yang tidak sulit.[48]

MoU ini sebenarnya terpakai kepada semua tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia selain pekerja domestik. MoU ini adalah satu dokumen perbaikan yang bermula dari dokumen *Exchange of Notes of the Procedures of Placement of Indonesian Workers to be Employed in Malaysia other than Housemaids of 1 August 1998*. MoU ini mengandung 17 Pasal. Dokumen ini bertujuan menyediakan satu dasar yang sesuai supaya pengambilan tenaga kerja Indonesia menjadi lebih terurus dan tidak dieksploitasi oleh pihak tertentu yang berkepentingan.[49] Hal yang juga penting supaya tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di Malaysia terdiri dari

[47] Kamal Halili Hassan.***Ibid.*** hlm.413-414.
[48] ***Ibid***, hlm.425.
[49] Pasal 5 mengatur prosedur yang harus diikuti dalam perekrutan tenaga kerja Indonesia ke Malaysia.

mereka yang sesuai dan layak bekerja.[50] MoU ini juga memberikan hak yang sama kepada tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia, supaya mereka tidak didiskriminasikan oleh majikan di Malaysia baik secara hukum maupun pelaksanaannya.[51]

Untuk menjamin tenaga kerja Indonesia mendapat perlindungan MoU ini maka tanggungjawab diberikan kepada majikan di Malaysia untuk mengambil tindakan yang sesuai sewaktu pekerja dibawa masuk sampai mereka bekerja di Malaysia. Tenaga kerja Indonesia pun diberi tanggungjawab supaya mereka menjadi pekerja yang betul-betul ingin bekerja bukan untuk tujuan yang lain. Tanggungjawab majikan dan pekerja diatur dalam Pasal 8 dan dibagi ke dalam Lampiran A untuk tanggungjawab majikan, tanggungjawab Badan Perekrut Malaysia (BPM), tanggungjawab Badan Perekrut Indonesia (BPI), tanggungjawab Pembantu Rumah Tangga [52] dan Pasal 9 ke dalam Lampiran B untuk Kontrak Kerja. Selain majikan dan

[50] Pasal 6 mensyaratkan tenaga kerja Indonesia yang ingin bekerja di Malaysia harus mematuhi syarat-syarat, sebagai berikut: (i) Sekurang-kurangnya berusia 21 tahun tetapi tidak lebih 45 tahun, (ii) Memiliki pengetahuan yang memadai tentang hukum, budaya dan praktik sosial di Malaysia, (iii) Memiliki kemampuan untuk berkomunikasi baik bahasa Malaysia dan/atau Inggris, (iv) Mematuhi prosedur Imigrasi Malaysia, (v) Harus dinyatakan sehat dan kuat dengan persyaratan otoritas terkait di Malaysia dan Indonesia, dan (vi) Tidak memiliki catatan kriminal apapun.

[51] Pasal 4 mengesahkan bahwa tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia hendaklah diberi hak menentukan syarat dan terma pekerjaan serta dilindungi oleh undang-undang pekerjaan di Malaysia. Pasal 7 mengatur supaya tenaga kerja Indonesia mematuhi undang-undang dan peraturan dalam perlakuan mereka sebagai pekerja. Pasal 8 dan 9 menyatakan pekerja tersebut hendaklah bekerja dalam waktu yang ditetapkan dalam kontrak tetapi dapat dilanjutkan setelah mendapat izin pihak berwenang.

[52] Lampiran 30 Appendix A

pekerja, agen-agen berizin yang beroperasi di Indonesia juga dinyatakan di bawah MoU ini. [53]

Dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di Malaysia menurut MoU Indonesia-Malaysia tersebut, sampai saat ini masih ditemukan adanya kelemahan-kelemahan. Kelemahan-kelemahan tersebut antara lain :

1. MoU tidak memenuhi standar HAM

Pemerintah Indonesia dan Malaysia masih memiliki pandangan yang sama tentang fenomena tenaga kerja Indonesia ilegal. Kedua pemerintah negara masih memandang tenaga kerja Indonesia ilegal adalah kriminal dan kesalahan selalu dibebankan kepada tenaga kerja Indonesia. Kedua pemerintah negara tidak melihat bahwa persoalan itu justru disebabkan intensifnya penindasan dalam pengelolaan pengiriman dan penerimaan tenaga kerja Indonesia yang diterapkan oleh kedua negara.

Dengan tidak adanya perspektif yang berbeda antara Pemerintah Indonesia dan Malaysia, maka bisa dibayangkan seperti apa jenis perlindungan yang akan diberikan. Dengan demikian kedua negara perlu menerapkan standar-standar perburuhan internasional dengan meratifikasi konvensi-konvensi terkait perburuhan untuk memperbaiki standar perlindungan yang akan diberikan terhadap tenaga kerja Indonesia.

[53] Antara tanggungjawab yang diatur adalah membantu pekerja mendapatkan dokumen perjalanan dan mengatur pemeriksaan pengobatan di pusat kesehatan yang disahkan.

2. MoU hanya utuk pekerja domestik legal dan memenuhi syarat

Sampai saat ini diperkirakan hampir 1,75 juta tenaga kerja Indonesia bekerja di Malaysia. Jumlah ini belum termasuk tenaga kerja Indonesia ilegal yang dapat berjumlah dua kali lipat. Tenaga kerja Indonesia merupakan tanaga kerja asing terbanyak di Malaysia, yang mewakili 80 persen dari jumlah total tenaga kerja asing di Malaysia yang bekerja diberbagai sektor dan rentan terhadap berbagai permasalahan sosial, ekonomi, dan hukum di Malaysia.

Tenaga kerja Indonesia ilegal merupakan individu yang memasuki Malaysia pada waktu dan tempat yang salah, tanpa melalui pemeriksaan petugas, penyalahgunaan visa kunjungan sosial oleh tenaga kerja Indonesia, melalui cara-cara lain yang bertujuan untuk menghindari petugas imigrasi Malaysia, atau tenaga kerja Indonesia yang mendapatkan izin masuk untuk bekerja secara legal dan setelah berakhirnya hubungan kerja dengan majikan kemudian tetap tinggal dan lewat waktu (*over stay*) di Malaysia.

MoU Indonesia-Malaysia saat ini hanya memberikan perlindungan terbatas pada sector pekerja domestik Indonesia yang legal dan memenuhi syarat, dan tidak meliputi tenaga kerja Indonesia sektor lainnya yang legal dan tenaga kerja Indonesia ilegal. Padahal permasalahan terbesar tenaga kerja Indonesia di Malaysia adalah tenaga kerja Indonesia ilegal tersebut.

Pemerintah Indonesia harus menyadari bahwa perlindungan terhadap warga negara Indonesia merupakan kewajiban yang diemban olehnya, termasuk masalah perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia ilegal, maka perlindungan tersebut

merupakan *domain* Pemerintah Indonesia. Sedangkan Pemerintah Malaysia juga harus memberikan jaminan bagi para tenaga kerja Indonesia ilegal berupa perlindungan yang sepatutnya sebagai negara penerima tenaga kerja Indonesia.

Oleh karena itu MoU Indonesia-Malaysia tersebut perlu diperbaiki dan diperluas tidak hanya memberikan perlindungan terhadap pekerja domestik Indonesia yang legal tetapi juga tenaga kerja Indonesia lainnya yang legal dan tenaga kerja Indonesia ilegal.

3. Masalah Paspor TKI yang masih dipegang majikan

Pada Lampiran A Butir (xii) menyatakan bahwa Majikan bertanggungjawab untuk keamanan menyimpan pasport Pekerja Rumah Tangga dan untuk menyerahkan pasport tersebut pada Perwakilan Indonesia dalam peristiwa melarikan diri atau meninggalnya Pekerja Rumah Tangga.[54]

Mengenai masalah pemberian kartu identitas[55] untuk tenaga kerja Indonesia yang diakui oleh pihak berwenang Malaysia, memang kartu identitas ini agak memudahkan gerak tenaga kerja Indonesia di Malaysia akan tetapi yang terjadi di lapangan adalah kartu ini sering kali tidak diakui oleh otoritas setempat, dengan

[54] Bandingkan, umpamanya dengan MoU Malaysia dan Filipina: dalam Klausul PENGUASAAN PASPOR MoU tersebut yang menyatakan "*Si Pekerja akan mempunyai kuasa atas paspornya selama seluruh masa kontrak ini*".

[55] Pada Lampiran A Butir (x) Majikan harus memastikan bahwa Pekerja Domestik mendapat kartu pekerja asing mereka dan Departemen Imigrasi Malaysia seiring penggunaannya dan kartu disimpan oleh Pekerja Domestik.

demikian tanpa hak memegang paspor,[56] tenaga kerja Indonesia tetap menghadapi pengekangan atas gerak mereka dalam melintasi perbatasan internasional.

Paspor bagi setiap warga negara adalah identitas pribadi bagi pemegangnya, penahanan dalam bentuk apapun, selain bertentangan dengan prinsip hukum internasional juga pelanggaran terhadap hak-hak sipil ketika warga negara tersebut ketika berada di luar negeri. Sikap Pemerintah Indonesia dinilai sangat mengecewakan karena masih mengizinkan Malaysia memperbolehkan majikan untuk menahan paspor tenaga kerja Indonesia tersebut.

4. Hak libur dan waktu istirahat yang tidak cukup

Pada Lampiran A Butir (xvii) menyatakan bahwa Majikan harus menyediakan Pekerja Rumah Tangga dengan istirahat yang cukup.

Sedangkan di dalam Lampiran B tentang Kontrak Kerja Butir 6 mengatur tentang waktu istirahat yang berbunyi Pekerja Rumah Tangga harus diperbolehkan istirahat dengan cukup.

MoU tersebut sudah mengatur tentang "waktu istirahat yang cukup" tetapi belum mengatur waktu kerja bagi tenaga kerja Indonesia,[57] dan MoU tidak

[56] Dalam *Letter of Intent* (LoI) Indonesia-Malaysia 2010, TKI sudah dapat memegang kembali paspornya. Sedangkan pada *Lampiran A Butir C (v) menyatakan bahwa Badan Perekrut Indonesia* (BPI) harus bertanggungjawab untuk menyediakan Pekerja Domestik dengan kopian paspor mereka; kontrak asli penempatan, informasi dan keterangan Majikan, dan orang penghubung di Perwakilan Indonesia, BPM dan BPI.

[57] Bandingkan, umpamanya dengan jam kerja buruh migran Philipina di Malaysia, JAM KERJA Si Pekerja tidak akan bekerja lebih dari sepuluh (10) jam dan akan diberi setidaknya periode menerus sepanjang delapan (8) jam tidur.

mencantumkan hak untuk libur bagi tenaga kerja Indonesia.[58] Kelemahan-kelemahan tersebut sering disalahgunakan oleh majikan ketika memperkerjakan tenaga kerja Indonesia melebihi waktu kerja semestinya.

5. Transparansi kontrak kerja dan deskripsi kerja yang tidak jelas

Pada Lampiran A Butir B (xi) menyatakan bahwa Badan Perekrut Malaysia (BPM) harus bertanggungjawab untuk memastikan bahwa syarat-syarat dan kondisi Kontrak Pekerja secara keseluruhan dijelaskan dan dipahami oleh Majikan dan Pekerja Rumah Tangga secara berturut-turut.

Meskipun MoU sudah mengatur dan memastikan agar kontrak kerja antara majikan dan tenaga kerja Indonesia dilaksanakan secara bertanggungjawab[59] tetapi transparansi kontrak kerja dan deskripsi kerja bagi tenaga kerja Indonesia tidak jelas. Dalam hal transparansi kontrak kerja misalnya, dalam hal komponen gaji tenaga kerja Indonesia harus jelas dan transparan, karena masih adanya pemotongan oleh majikan dengan alasan untuk mengurus dokumen, biaya transportasi, biaya selama di penampungan di Malaysia, dan sebagainya. Sedangkan deskripsi kerja yang tidak jelas, seringnya tenaga kerja Indonesia bekerja di luar apa yang disepakati dalam

[58] Dalam *Letter of Intent* (LoI) Indonesia-Malaysia 2010, sudah mencantumkan tentang hak libur satu hari bagi TKI. Dan bandingkan, umpamanya dengan hari libur buruh migran Philipina di Malaysia, HARI LIBUR Frekuensi hari libur bagi si Pekerja adalah sekali seminggu, selainnya Minggu, dan akan ditcrapkan dengan luwes. Hari-libur akan dibayar dan bila si Majikan memerlukan si Pekerja untuk bekerja selama hari libur si Pekerja, suatu kompensasi tambahan sebesar RM. 25.00 akan diberikan di atas gaji pokok untuk setiap hari libur si pekerja.

[59] Pada Lampiran A Butir C (iv) menyatakan bahwa Badan Perekrut Indonesia (BPI) harus bertanggungjawab untuk memastikan bahwa persyaratan dan kondisi Kontrak Kerja secara penuh dijelaskan dan dipahami oleh Pekerja Rumah Tangga saat dilakukan seleksi.

kontrak kerja, misalnya sering seorang tenaga kerja Indonesia bekerja di banyak majikan.

6. Kenaikan gaji dan perlindungan asuransi

Dalam Lampiran A Butir (iii) menyatakan Majikan harus membayar Pekerja Domestik dalam jangka bulan dalam jumlah yang disepakati dalam syarat dan kondisi Kontrak Pekerja.

Pada Lampiran B tentang Kontrak Kerja Butir (5) menyatakan bahwa di dalam Pengaturan Pembayaran, majikan harus membayar pekerja Rumah Tangga gaji bulanan dengan RM (Ringgit Malaysia) dan pembayaran harus sesuai dengan hukum perburuhan Malaysia dan tidak ada pemotongan gaji bulanan Pekerja Rumah Tangga yang dilakukan sesuai dengan hukum.

Baik majikan maupun tenaga kerja Indonesia wajib memuat kontrak kerja yang mencantumkan secara jelas hak-hak dan kewajiban para pihak, termasuk jumlah gaji[60] yang akan diterima tenaga kerja Indonesia dan pelarangan majikan serta pengerah tenaga kerja Indonesia untuk melakukan pemotongan gaji.[61]

Ketidakjelasan minimal jumlah gaji yang dapat diterima dan ketidakjelasan kenaikan gaji bila kontrak pekerjaan diperpanjang menjadi salah satu bentuk

[60] Salah satu yang mengganjal adalah ketentuan upah minimum tidak dikenal dalam sistem ketenagakerjaan Malaysia.

[61] Pada Lampiran A Butir B (viii) menyatakan bahwa Badan Perekrut Malaysia (BPM) harus tidak memberikan instruksi Majikan untuk memotong simpanan bulanan Pekerja Rumah Tangga sesuai dengan hukum yang terkait, sedangkan Butir (ix) Majikan harus menyediakan pemberitaan untuk Pekerja Domestik dibawah Skema Kompensasi Pekerja Asing sebagaimana ditetapkan melalui Menteri Sumber Daya Manusia, Malaysia.

kelemahan dari MoU tersebut.[62] Indonesia harus mendesak Malaysia agar merealisasikan dengan sepenuhnya kenaikan upah tenaga kerja Indonesia dari RM 400 per bulan menjadi RM 600.[63]

MoU belum mengatur sepenuhnya perlindungan asuransi terhadap tenaga kerja Indonesia. Kepentingan untuk memberi perlindungan kepada mereka disebabkan masih sangat banyak kasus dimana gaji tidak dibayarkan oleh majikan ketika kontrak pekerjaan telah selesai. Hal-hal yang perlu diperbaiki antara lain, adanya perlindungan asuransi bagi pekerja, pembayaran gaji bulanan dan reguler melalui sistem transfer, tidak perlu sampai menunggu bila diminta oleh pekerja.[64]

Dari analisis di atas ternyata *Memorandum of Understanding* (MoU) menguatkan lagi pemahaman bahwa kedudukan tenaga kerja Indonesia yang bekerja

---

[62] Di dalam *Letter of Intent* (LoI) Indonesia-Malaysia 2010 Indikasi ini semakin kuat ketika Pemerintah Indonesia dan Malaysia secara de facto menolak dicantumkannya sistem upah minimum TKI yang bekerja di Malaysia. Hal ini berbeda dengan Hong Kong, meskipun di Hong Kong hanya diatur dalam *Minimum Allowable Wage* (MAW) bukan di *Minimum Statutory Wage* (standar upah minimum). Dan ketentuan mengenai upah ini tampaknya kedua pemerintah negara menyerahkan ketentuannya sesuai dengan kebutuhan pasar. KBRI Kuala Lumpur, Indonesia-Malaysia Percepat Keadilan Warga Indonesia", ***Majalah Caraka***, Edisi 09/10, Kuala Lumpur, 2010, hlm.9, menurut Wahyu Susilo, "Pemerintah India, Philipina dan Sri Langka, misalnya, menetapkan standar upah minimum sejak proses awal pembuatan MoU dengan negara penerima, sedangkan Pemerintah Indonesia lebih mengedepankan negosiasi dalam proses itu, yang menunjukkan lemahnya posisi tawar kita".

[63] Bandingkan, umpamanya dengan gaji minimal buruh migran Philipina di Malaysia sebesar _GAJI BULANAN/UPAH Si Pekerja akan diupah dengan gaji bulanannva sebesar tak kurang dari $AS dua ratus_($AS 200.00) atau setara dengan Rp. 1.850.000,- (kurs Rp 9.250.00,-) atau setara dengan RM 655 (kurs Rp 2.750,-), dibavarkan dalam jumlah yang sama dalam mata uang Malaysia, dalam bentuk tunai pada akhir dan setiap bulan kalender. Gaji bulanan harus diakui oleh Si_Pekerja secara tertulis.

[64] Pada Butir (xxii) menyatakan bahwa majikan harus. sebagaimana dimungkinkan dilaksanakan. dan jika di minta oleh Pekerja Domestik, memandu Pekerja Rumah Tangga untuk membuka rekening di institusi keuangan Malaysia,

secara sah di Malaysia sebenarnya hanya terlindungi secara teknis saja,[65] ini bisa dilihat adanya usaha-usaha baik Badan Perekrut Indonesia (BPI) maupun Badan Perekrut Malaysia (BPM) yang memiliki kewajiban dan tanggungjawab untuk memenuhi standar kompetensi tenaga kerja Indonesia yang dipersyaratkan.[66] Namun demikian, tenaga kerja Indonesia belum terlindungi secara ekonomis dan sosial, ini bisa dilihat dari paspor yang masih dipegang oleh majikan, transparansi dan deskripsi kontrak kerja yang belum jelas, hari libur dan waktu istirahat yang belum cukup, dan tidak adanya kejelasan kenaikan gaji dan perlindungan asuransi.

Masalah penerapan sumber hukum dalam kasus perburuhan menjadi kelemahan tersendiri, hakim-hakim perburuhan kesulitan menyelesaikannya karena masalah Perjanjian Kerjasama Indonesia-Malaysia di bidang perburuhan[67] (*Memorandum of Understanding*) tidak dapat dijadikan dasar hukum ketika kasus-kasus tersebut digelar,[68] alhasil hakim-hakim di Malaysia sering kali menyelesaikan

---

[65] Jika ditelusuri lebih lanjut konsep perlindungan buruh ini (perlindungan ekonomis, teknis dan sosial) terkait erat dengan ide Imam Soepomo, lihat Zainal Asikin (Ed), ***Dasar-dasar Hukum Perburuhan***, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993. hlm. 76-77

[66] Minimal harus memenuhi 200 jam pelatihan untuk standar kompetensi yang dipersyaratkan.

[67] Salah satu kelemahan dari MoU tersebut adalah, seorang majikan yang dapat menahan paspor seorang pekerja selama dia bekerja di Malaysia, bagaimana bila paspor tersebut di tahan majikan sedangkan pekerja tersebut terlibat perkara dengan majikannya?

[68] Pada MoU dalam Lampiran B tentang Kontrak Kerja pada Butir ix (d) mengenai pengaturan perselisihan apapun yang muncul antara Majikan dan Pekerja Rumah Tangga yang sesuai dengan syarat. penghentian Kontrak Kerja menurut Paragraf 7 atau 8 Kontrak ini harus diatur sesuai dengan [illegible]

Bandingkan, umpamanya penyelesaian sengketa buruh migran Philipina di Malaysia, PENYELESAIAN SENGKETA Dalam kasus sengketa antara Pekerja dan Majikan, Agen Pekerja Malaysia yang bersangkutan akan, dalam kesempatan pertama, berupaya menyelesaikan masalahnya secara damai bagi kepentingan kedua pihak. Jika sengketanya tetap tidak terpecahkan, urusannya akan diserahkan kepada Badan Perhubungan Malaysia untuk mengadili tanpa prasangka terhadap apapun tindakan hukum yang hendak diambil pihak yang dirugikan terhadap pihak lainnya.

perkara perburuhan hanya berdasarkan Akta Imigresyen 1154 tahun 2002, yang tidak sesuai dengan pokok masalah, kebanyakan TKI terkena pelanggaran-pelanggaran imigrasi sebelum masalah sebenarnya dapat di proses, apalagi di Malaysia terhadap pelanggaran imigrasi berlaku asas pembuktian terbalik atau asas praduga bersalah (*presumption of guilt*) yang sangat merugikan dan menyulitkan TKI. Adanya mekanisme penyelesaian sengketa antara majikan dan TKI, dimana otoritas tenaga kerja Malaysia berhak melakukan intervensi.

MoU bukanlah suatu dokumen perundangan. MoU tidak dapat diberlakukan oleh mahkamah dan apabila hendak diberlakukan oleh Malaysia sebagai penerima TKI, maka MoU harus ditingkatkan ke dalam bentuk undang-undang.[69]

Perlindungan yang lebih ketat bagi buruh migran melalui kesepakatan bilateral memiliki kelemahan-kelemahan. Hanya sedikit mekanisme pelaksanaan dan pemberian ganti rugi yang dimiliki kesepakatan bilateral, dan hubungan kekuasaan yang tidak setara diantara Indonesia dengan Malaysia menyulitkan dalam menghasilkan kesepakatan yang adil dan benar-benar melindungi para TKI. Pemerintah Indonesia merasa bahwa tidak dapat bernegosiasi terlalu gigih, karena takut pemerintah Malaysia beralih ke negara-negara lain untuk mendapatkan tenaga kerja, dan Pemerintah Indonesia perlu mendorong dan mendukung gagasan untuk

---

Sedangkan dalam Klausul KETENTUAN UMUM MoU Malaysia-Filipina tentang penyelesaian sengketa perburuhan apabila terjadi masalah, menyatakan: "*Semua hukum perburuhan di Malaysia yang berlaku dan pantas bagi pembantu rumah tangga dinyatakan termasuk dalam kontrak kerja*".

[69] ***Ibid***, hlm.429-430.

merundingkan perjanjian yang mengikat mengenai ketentuan-ketentuan tenaga kerja dengan Malaysia guna menghindari masalah-masalah tersebut.[70]

Salah satu bentuk perlindungan terhadap TKI menurut Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 adalah Pemerintah RI tidak boleh menempatkan TKI ke negara yang belum mengadakan perjanjian tertulis dengan negara tujuan.[71] Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 ini sebenarnya dapat mencegah sejak dari awal bagi Pemerintah RI untuk tidak menempatkan TKI ke negara lain yang tidak memiliki perjanjian tertulis. Dengan demikian sebenarnya Pemerintah RI telah melakukan pelanggaran hukum dengan menandatangani MoU dengan Malaysia yang sampai saat ini MoU tersebut belum memiliki kekuatan sebagai instrumen hukum perjanjian bilateral yang kuat.

Agar ada kesatuan gerak dan payung hukum dalam memberi perlindungan terhadap TKI, perlu dibuat *Labor Cooperation Agreement* (LCA) tingkat menteri, didukung *Implementing Agreement* (IA) untuk tingkat pelaksana. Semua itu memerlukan kajian dan perundingan kedua pihak tanpa mengabaikan kedaulatan hukum dan selalu diaplikasikan setiap ada masalah perburuhan. Dalam hal ini MoU Malaysia dengan Filipina atau *Memory of Agreement* antara Indonesia dengan Hong Kong dapat menjadi contoh.

---

[70] http://hrw.org/indonesia reports/2004, hlm.60.
Meskipun demikian sampai saat ini (Mei 2010), Pemerintah Indonesia dan Malaysia telah menandatangani *letter of intent* (LoI) sebagai langkah awal memperbaharui Memorandum of Understanding (MoU) 2006 tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia.

[71] Pasal 27 ayat (1) menyatakan "*penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah RI atau tenaga kerja asing*"

BAB VI
PENUTUP

A. Simpulan

Kebijakan pemerintah Malaysia dalam menerima masuknya pekerja asing dalam sektor ekonomi secara terbatas, dalam pekerjaan kasar dan sulit, serta tidak memberi mereka hak kewarganegaraan dan pemilihan umum. Malaysia dalam hal ini dapat digolongkan kedalam Model *Exclusionary* yang menerima pekerja asing untuk waktu tertentu saja dan bekerja dalam sektor domestik yang ditetapkan serta dalam jenis kerja kasar atau manual. Dimana setelah selesai waktu kontrak, mereka harus pulang ke negara asal mereka.

Migrasi tenaga kerja Indonesia ke Malaysia merupakan fenomena yang menguntungkan ekonomi baik negara Indonesia maupun negara Malaysia.

Migrasi dengan alasan ekonomi di Malaysia kebanyakan pekerja asing dari Indonesia dan Philipina. Terdapat mereka yang bekerja secara sah (*documented workers*) dan ada yang bekerja tanpa dokumen yang sah (*undocumented workers*), mereka sering ditempatkan di sektor-sektor domestik atau pekerja rumah tangga dan manufaktur, perkebunan, konstruksi, transportasi dan jasa yang dicirikan dengan perlindungan hukum yang kurang memadai dan sedikitnya akses terhadap layanan sosial.

1. Perlindungan hukum terhadap TKI dari sisi peraturan perundang-undangan Malaysia

Konstitusi Malaysia 1957 menggariskan suatu ketentuan bahwa tidak boleh ada diskriminasi terhadap warga negara dengan dasar agama, ras, keturunan atau tempat lahir dalam hukum apa saja yang berkaitan dengan lapangan kerja atau pekerjaan. Ketentuan ini merupakan suatu ketentuan yang wajar dalam suatu negara hukum seperti halnya Federasi Malaysia.

Perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia di Malaysia sebenarnya secara hukum telah memperoleh perlindungan yang memadai melalui beberapa peraturan perundangan-undangan perburuhan yang dikeluarkan.

Dari segi hukum, Malaysia belum mempunyai perundangan khusus untuk melindungi pekerja asing. Akta mengenai perburuhan di Malaysia secara umum di pakai kepada semua pekerja yang bekerja di Malaysia asalkan mereka berada di Malaysia secara sah. Alasan yang sering digunakan adalah seandainya akta yang berhubungan dengan buruh di Malaysia tidak mengecualikan pemakaiannya terhadap pekerja asing maka akta tersebut turut melindungi pekerja asing.

Akta-Akta perburuhan lainnya yang terpakai kepada pekerja asing di Malaysia meliputi Akta Kerja 1955, Akta Pampasan Pekerja 1952, Akta Kesatuan Sekerja 1959, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan Akta Keselamatan Kesehatan Pekerjaan 1994.

Undang-undang buruh di Malaysia dapat dikatakan tidak mendiskriminasikan pekerja-pekerja asing. Undang-undang buruh yang berlaku kepada warganegara

Malaysia berlaku juga untuk pekerja asing. Misalnya Akta Kerja 1955 yang mengatur mengenai hak-hak pekerja seperti cuti, jumlah jam bekerja, surat pemberhentian kerja, pengaduan ke Kantor Buruh adalah berlaku kepada tenaga kerja Indonesia. Di bawah Akta Pampasan Pekerja 1952 juga berlaku sekiranya tenaga kerja Indonesia mengalami kecelakaan dan kematian.

Di dalam Akta Kesatuan Sekerja 1959 tidak mendiskriminasikan tenaga kerja Indonesia kecuali untuk memimpin kesatuan sekerja dan Akta Keselamatan Kesehatan Pekerjaan 1994. yang telah disahkan oleh Parlemen Malaysia pada tahun 1994 ini membuktikan betapa seriusnya Pemerintah Malaysia dalam memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja di tempat kerja, baik untuk pekerja setempat maupun pekerja asing di Malaysia.

Dengan pemberlakuan Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 untuk memberi perlindungan bagi pekerja warga negara Malaysia, AKSP 1969 di revisi untuk mengecualikan pekerja asing. Sampai dengan tahun 1993, Akta Pampasan Pekerja 1952 seakan dilupakan, ini berarti pekerja asing mendapat perlindungan akta ini dan diberi perhatian.

Dalam hal yang berkaitan dengan proses peradilan tenaga kerja (buruh) dapat diselesaikan melalui Mahkamah Perusahaan (Akta Perhubungan Perusahaan 1967), Mahkamah Buruh dan Mahkamah Sivil dimana proses peradilan di Mahkamah-mahkamah tersebut saat ini tidak berlaku bagi pekerja asing ilegal di Malaysia. Di bawah Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan ini misalnya, tidak mendiskriminasikan tenaga kerja Indonesia apabila terjadi pemecatan. Di bawah akta-

akta tersebut, ternyata tenaga kerja Indonesia sebetulnya terbela dan dilindungi di Malaysia.

Di atas kelebihan-kelebihan dari peraturan perundang-undangan buruh Malaysia tersebut, ternyata masih memiliki kelemahan-kelemahan yang dapat menimbulkan kegagalan-kegagalan dalam memberi perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja Indonesia, meliputi beberapa hak yang berkaitan dengan hak untuk memperoleh kondisi kerja yang adil dan pantas, hak untuk bebas dari diskriminasi, hak atas kesehatan dan hak atas privasi, kebebasan bergerak dan kebebasan berserikat, bebas dari kekerasan, dan kebebasan menjalankan agama.

Satu mekanisme pengadilan yang dilaksanakan oleh Jabatan Tenaga Kerja untuk menyelesaikan perselisihan (*disputes*) antara majikan dengan pekerjanya adalah melalui Mahkamah Perusahaan. Mahkamah Perusahaan berkuasa untuk mendengar dan memutuskan perkara-perkara yang berkaitan dengan pertikaian antara pekerja dengan majikan mengenai gaji, tuntutan pekerja untuk diringankan hukuman terhadapnya, menyelesaikan isu-isu perburuhan antara majikan dan pekerja yang dapat mengakibatkan konflik.

Tenaga kerja Indonesia di Malaysia tidak dilarang untuk ikut serta kesatuan sekerja. Tidak ada larangan menurut Akta Kesatuan Sekerja. Di dalam Akta Perhubungan Perusahaan juga tidak melarang tenaga kerja Indonesia untuk ikut serta kesatuan sekerja. Seksyen 4 dan 5 Akta Perhubungan Perusahaan yang menjamin hak pekerja untuk ikut serta kesatuan sekerja dan aktif didalamnya dan tidak melarang tenaga kerja Indonesia berbuat demikian. Larangan terbatas hanya dikenakan mereka

yang di bawah umur, bukan pekerja yang dapat dipercaya dan pegawai pelayanan umum.

Pemutusan hubungan kerja diatur dalam Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan. Tenaga kerja Indonesia yang terlibat dalam pelaksanaan *retrenchment* (pengurangan pekerja) juga dapat menggunakan peraturan inii apabila pengakhiran kontrak mereka dibuat secara tidak adil. Begitu juga dengan kasus pemberhentian konstruktif, pekerja asing juga dapat mengambil tindakan yang sama.

Pihak yang tidak puas terhadap keputusan Mahkamah Perusahaan dapat mengajukan banding ke Mahkamah Tinggi dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari saat keputusan diterima dan dapat meneruskannya lagi ke Mahkamah Agung apabila keberatan dengan keputusan Mahkamah Tinggi.

Kalau dilihat sebenarnya, semangat dari Mahkamah Perusahaan tersebut adalah ingin menyelesaikan setiap perkara secara cepat, mudah dan murah dan untuk menciptakan kepastian hukum dan keadilan hukum bagi masing-masing pihak. Namun secara substansial, sebenarnya sulit tercapai sebab tidak adanya ketegasan jangka waktu penyelesaian setiap perkara dari Mahkamah Tinggi ke Mahkamah Agung, tidak adanya pembatan-pembatasan (restriksi) terhadap jenis perselisihan apa saja yang dapat diselesaikan untuk masing-masing tingkat mahkamah

a. Mahkamah Buruh bukan untuk tenaga kerja ilegal

Di Malaysia kebijakan pengaturan masalah ketenagakerjaan, baik tenaga kerja warga negara Malaysia maupun tenaga kerja Indonesia yang bekerja secara resmi dilindungi undang-undang, antara lain Akta Kerja 1955, Akta Pampasan Pekerja

1952. Di bawah Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 misalnya, tidak mendiskriminasikan tenaga kerja Indonesia apabila terjadi pemecatan. Di bawah akta-akta tersebut, ternyata tenaga kerja Indonesia sebetulnya terbela dan dilindungi di Malaysia. Terhadap perkara-perkara perburuhan yang menimpa tenaga kerja Indonesia ilegal untuk saat ini di dalam proses peradilan di Mahkamah Perburuhan tidak berlaku bagi mereka.

b. Peran Eksekutif di Mahkamah Perusahaan

Menteri dengan alasan yang masuk akal dapat menentukan apakah suatu kasus akan diteruskan ke Mahkamah Perusahaan atau tidak. Namun dalam sistem peradilan semestinya adalah bebas dan tidak ada pihak manapun yang memihak, apalagi pihak eksekutif . Dalam kasus-kasus perburuhan yang melibatkan tenaga kerja Indonesia yang menjadi sorotan publik di kedua negara, hal demikian tentu saja menjadi hambatan tersendiri.

c. Mengenal asas kebebasan bersyarat (boleh ikat jamin)

Di Malaysia dalam sistem peradilannya mengenal juga kebebasan bersyarat bagi seorang tertuduh (*boleh ikat jamin*) kecuali terhadap kasus-kasus pelanggaran berat seperti pembunuhan berencana (Akta Kaseksaan 302) dan pelanggaran terhadap dadah (Akta Dadah Berbahaya 1952) tidak dapat mengajukan kebebasan bersyarat.

d. Sikap memihak hakim

Seringnya hakim-hakim di Malaysia dapat sesuka hati mengatur jadwal untuk sidang selanjutnya sesuai dengan selera hakim-hakim tersebut, kadangkala bisa

sampai 6 bulan untuk satu perkara selanjutnya dapat disidangkan kembali, sedangkan masa tugas seorang hakim di daerah biasanya tidak lebih dari 5 tahun.

e. Asas praduga bersalah (*presumption of guilt*)

Masalah sumber hukum dalam kasus perburuhan menjadi kelemahan tersendiri, hakim kesulitan menyelesaikannya karena masalah Perjanjian Kerjasama Indonesia-Malaysia di bidang perburuhan (*Memorandum of Understanding*) tidak dapat dijadikan dasar hukum ketika kasus-kasus tersebut di gelar, hakim sering dalam menyelesaikan perkara perburuhan hanya berdasarkan Akta Imigresyen 1154 tahun 2002, yang tidak sesuai dengan pokok masalah, kebanyakan tenaga kerja Indonesia lebih banyak terkena pelanggaran-pelanggaran imigrasi sebelum masalah sebenarnya dapat di proses.

f. Peradilan khusus buruh migran

Mediasi yang banyak difasilitasi oleh Lembaga Swadaya Masyarakat seperti Migrant Care dan pihak Perwakilan RI di Kuala Lumpur banyak membantu menyelesaikan perselisihan antara pihak majikan dan pekerja. Tidak adanya alternatif penyelesaian perselisihan disamping penyelesaian melalui Mahkamah Perusahaan juga berakibat sulitnya bagi pekerja untuk mendapatkan keadilan, dan yang paling dirugikan adalah para tenaga kerja Indonesia itu sendiri. Usulan beberapa pihak untuk di bentuknya peradilan khusus buruh migran patut dipertimbangan oleh Pemerintah Malaysia.

2. Perlindungan hukum TKI dari sisi perjanjian kerjasama bilateral (MoU) Indonesia-Malaysia

Pada 10 Mei 2004 Pemerintah Indonesia dan Kerajaan Malaysia telah menandatangani *Memorandum of Understanding* (MoU). Pada tahun 2010 kedua pemerintah menandatangani perbaikan MoU di mana Malaysia setuju untuk memberlakukan peraturan untuk melindungi pekerja yang bekerja di Malaysia (yang dikategorikan sebagai pekerjaan nonformal), misalnya keperluan untuk diadakan perbaikan kontrak pelayanan, pembayaran gaji langsung ke rekening pekerja, cuti istirahat satu hari dalam seminggu, perlindungan asuransi dan lain-lainnya. MoU merupakan dokumen dengan bertujuan menyediakan satu dasar yang sesuai supaya penganibilan tenaga kerja Indonesia menjadi lebih terurus dan tidak dieksploitasi oleh pihak tertentu yang berkepentingan. Hal yang juga penting supaya tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di Malaysia terdiri dari mereka yang sesuai dan layak bekerja. MoU ini juga memberikan hak yang sama kepada tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia, supaya mereka tidak didiskriminasikan oleh majikan di Malaysia baik secara hukum maupun pelaksanaannya.

MoU hanyalah sebuah dokumen kesefahaman, segala pengaturan didalamnya tidak dapat diberlakukan langsung oleh Ketua Pengarah Buruh atau Mahkamah di Malaysia. Sebaliknya MoU perlu dimasukkan ke dalam perundangan untuk diberlakukan. Sampai saat ini MoU tersebut belum mempunyai kekuatan dari sisi hukum. Akta Kerja 1955 atau perundangan lain juga masih belum direvisi untuk merealisasikan pelaksanaan MoU tersebut. Namun demikian, karena sifatnya sebuah

dokumen kesefahaman maka pemerintah seharusnya berdaya upaya merealisasikan keinginan tersebut, sebab apa yang disetujui dalam MoU tersebut hanyalah satu manifestasi yang tidak langsung bertentangan dengan undang-undang yang telah ada.

Oleh karena undang-undang buruh di Malaysia secara teori dan pada umumnya tidak mendiskriminasikan tenaga kerja Indonesia maka pelaksanaan undang-undang buruh kepada golongan pekerja tersebut adalah sesuatu yang tidak sulit.

Memorandum of Understanding (MoU) menguatkan lagi pemahaman bahwa kedudukan tenaga kerja Indonesia yang bekerja secara sah di Malaysia adalah terlindungi. Namun demikian MoU bukanlah suatu dokumen perundangan. MoU tidak dapat diberlakukan oleh mahkamah dan apabila hendak diberlakukan oleh Malaysia sebagai penerima tenaga kerja Indonesia, maka MoU harus ditingkatkan ke dalam bentuk undang-undang.

MoU Indonesia-Malaysia saat ini hanya memberikan perlindungan terbatas pada sektor pekerja domestik Indonesia yang legal dan memenuhi syarat, dan tidak meliputi tenaga kerja Indonesia sektor lainnya yang legal dan tenaga kerja Indonesia ilegal. Padahal permasalahan terbesar tenaga kerja Indonesia di Malaysia adalah tenaga kerja Indonesia ilegal tersebut. Oleh karena itu, MoU Indonesia-Malaysia tersebut perlu diperbaiki dan diperluas tidak hanya memberikan perlindungan terhadap pekerja domestik Indonesia yang legal tetapi juga tenaga kerja Indonesia sektor lainnya yang legal dan tenaga kerja Indonesia ilegal.

MoU Indonesia-Malaysia tidak memenuhi standar HAM hal ini disebabkan kedua pemerintah negara masih memiliki pandangan yang sama tentang fenomena tenaga kerja Indonesia ilegal, dimana tenaga kerja Indonesia ilegal adalah kriminal dan kesalahan selalu dibebankan kepada tenaga kerja Indonesia.

Dengan tidak adanya perspektif yang berbeda antara Pemerintah Indonesia dan Malaysia, maka bisa dibayangkan seperti apa jenis perlindungan yang akan diberikan. Dengan demikian kedua negara perlu menerapkan standar-standar perburuhan internasional dengan meratifikasi konvensi-konvensi terkait perburuhan untuk memperbaiki standar perlindungan yang akan diberikan terhadap tenaga kerja Indonesia.

B. Saran

1. Pemerintah Malaysia perlu menerapkan undang-undang yang melindungi tenaga kerja Indonesia, terutama pekerja rumah tangga, dan memperbaiki undang-undang ketenagakerjaan dan keimigrasian yang ada agar dapat memberikan perlindungan yang setara terhadap pekerja rumah tangga.

   Pemerintah Malaysia sebaiknya merevisi Akta Kerja 1955, Akta Kompensasi Pekerja dan undang-undang perburuhan terkait lainnya yang memuat perlindungan tenaga kerja sepenuhnya dan setara bagi pekerja rumah tangga, termasuk peraturan mengenai jam kerja, hari libur dan ganti rugi atas kecelakaan di tempat kerja.

Malaysia perlu membuat Akta Domestik Worker, sehingga majikan ataupun pihak-pihak yang melakukan pelanggaran HAM bisa ditindak secara pidana.

2. Indonesia dan Malaysia perlu mensahkan kesepakatan tenaga kerja bilateral yang lebih tinggi untuk melindungi hak-hak tenaga kerja Indonesia, memastikan bahwa tenaga kerja Indonesia berhak mendapat perlindungan sesuai dengan MoU, termasuk perjanjian yang ditandatangani pada tahun 2010.

a. Oleh Pemerintah Indonesia

Pemerintah Indonesia segera menetapkan kebijakan perekrutan, pelatihan dan penempatan kerja yang melindungi hak-hak tenaga kerja Indonesia secara penuh. Memastikan pendidikan para tenaga kerja Indonesia sebelum keberangkatan dan mengembangkan suatu mekanisme untuk memantau proses-proses tersebut, termasuk transit pekerja ke dan dari Malaysia.

Mengatur dan memantau sebenar-benarnya secara ketat praktik agen-agen tenaga kerja dan menjatuhkan hukuman berat pada agen-agen tenaga kerja dan para oknum agen yang melanggar peraturan tersebut.

Pemerintah Indonesia perlu menghentikan dualisme pelayanan tenaga kerja Indonesia ke dalam satu pintu. Sesuai dengan Keputusan Mahkamah Agung RI dalam putusan *judicial review* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 22/Men/XII/2008 yang

menyatakan bahwa Badan Nasional Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) memiliki kewenangan operasional dalam penempatan dan perlindungan buruh migran Indonesia ke luar negeri, sedangkan kewenangan regulatornya berada dibawah Direktorat Jenderal Pembinaan dan penempatan Tenaga Kerja (Bina Penta) Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

b. Oleh Pemerintah Malaysia

Memasukkan ketentuan-ketentuan dalam standar pelayanan kontrak yang menguraikan tanggungjawab kerja dan memasukkan peraturan mengenai jam kerja, paspor yang dipegang oleh pekerja, hari libur dalam seminggu, pembayaran gaji rutin melalui transfer perbankan, perlindungan asuransi dan ganti rugi atas kecelakaan kerja.

Melindungi hak-hak tenaga kerja Indonesia untuk membentuk asosiasi, kebebasan bergerak, kesehatan dan perlindungan hak-hak asasi manusia lainnya.

Memeriksa kondisi tempat kerja dan penahanan dan menciptakan mekanisme pengaduan yang bisa diterima bagi tenaga kerja Indonesia yang mengalami pelecehan, menyediakan ganti rugi kepada mereka dan menjatuhkan hukuman kepada para agen tenaga kerja, majikan dan pejabat pemerintah yang melakukan pelecehan.

3. Indonesia dan Malaysia perlu menandatangani dan meratifikasi perjanjian hak asasi internasional, dan tunduk terhadap persyaratan pelaporan dari

badan perjanjian internasional. Pemerintah Indonesia dan Malaysia bertanggungjawab untuk meningkatkan perlindungan atas tenaga kerja Indonesia dan menetapkan serta menegakkan standar perburuhan internasional terhadap mereka.

Pemerintah Malaysia segera meratifikasi dalam bentuk undang-undang dan akta seperti Konvensi Internasional Perlindungan hak-hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya (Konvensi Buruh Migran), dan Kovenan Internasional Hak-hak Sipil dan Politik (ICCPR), dan Kovenan Internasional Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR).

4. Tersebarnya informasi mengenai hak-hak tenaga kerja Indonesia dan kewajiban-kewajiban para agen tenaga kerja, majikan dan pemerintah. Meningkatkan dan mengkoordinasikan upaya-upaya untuk mencegah dan merespon perdagangan manusia.
5. Pemerintah Indonesia dan Malaysia perlu membuat suatu mekanisme sistem perlindungan perburuhan integratif dan terpadu agar dapat menyelesaikan setiap perselisihan perburuhan yang menyangkut tenaga kerja Indonesia di Malaysia.
6. Piagam ASEAN tentang demokrasi dan hukum yang telah disahkan hanyalah pedoman dasar bagi negara-negara anggota. Indonesia dan Malaysia yang merupakan anggota ASEAN seharusnya lebih mendorong terhadap terbentuknya instrumen proteksi dan promosi hak-hak pekerja migran sebagai instrumen pelaksana, terutama di kawasan ASEAN.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku/Literatur

Abdul Aziz Bari, ***Perlembagaan Malaysia, Asas-asas dan Masalah***, Cet. Ketiga, Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur, 2006.

Abdul Monir bin Yaacob, ***An Introduction to Malaysian Law***, Pen. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor Darul Ehsan, 1989.

Abu Daud Busroh dan Abu Bakar Busro, ***Asas-asas Hukum Tata Negara***, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1983.

Achmad Ali, ***Sosiologi Hukum, Kajian Empiris Terhadap Pengadilan***, STIH-IBLAM, Jakarta, 2004.

Ade Maman Suherman, ***Pengantar Perbandingan Sistem Hukum,*** PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

Ahmad Mohammad Ibrahim, ***Sistem Undang-Undang di Malaysia***, Kementerian Pelajaran Malaysia, Kuala Lumpur, 1985.

Ahmad Ibrahim dan Ahilemah Joned, ***The Malaysian Legal System***, (Revised by Ahmad Ibrahim), Dewan Bahasa dan Pustaka Kementerian Pendidikan Malaysia, second edition, Selangor DE,1995.

Anwarul Yaqin, ***Legal Research and Writing***, Lexis Nexis Malaysia Sdn.Bhd, Selangor DE, 2007.

Azhary, ***Negara Hukum Indonesia, Analisis Yuridis Normatif tentang Unsur-unsurnya***, UI-Press, Jakarta, 1995.

Bagir Manan, ***Sistem Peradilan Berwibawa***, FH-UII Press, Yogyakarta, 2005.

_____, ***Teori dan Politik Konstitusi***, FH-UII Press, Cetakan Kedua, Yogyakarta, 2004

_____, ***Dasar-dasar Perundang-undangan Indonesia***, Ind-Hill.Co, Jakarta,1992.

Babbie, Earl., ***The Practice of Social Research***, Wadrworth Publishing Co, 8th ed, USA, 1998.

Bedner, Adriaan, ***Administrative Courts in Indonesia, A Socio-Legal Study***, Kluwer Law International, The Hague-Netherland, 2001.

Bentham, Austin and Classical English Positivism, ***Llyod's Introduction to Jurisprudence***, Lord Lloyd of Hamstead and MDA Freeman, 5th ed, London, 1985.

Bentham, Jeremy., ***The Theory of Legislation***, N.M, Tripathi Private Limited, Bombay, 1979, Terjemahan oleh Nurhadi, Nusamedia dan Nuansa, Bandung, 2006.

Boisard, Marcel A., ***"Humanisme dalam Islam"***, Pen. Bulan Bintang, Jakarta, 1980.

Bogdan, Michael., ***Comparative Law***, Graphic Systems, Goteborg, 1994.

C. de Rover, *To Serve & To Protect, Acuan Universal Penegakan HAM*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2000.

Chen Chuan, Goh., ***Panduan Kepada Akta Pekerjaan dan Undang-Undang Buruh Malaysia***, Leeds Publications, Edisi Keenam, Kuala Lumpur, 2007.

_____, ***Guide to The Employment Act and Labour Laws of Malaysia***, Leed Publications, Kuala Lumpur, 1998.

Chand, Hari., ***Modern Jurisprudence***, Golden Books Center, International Law Books Services, Kuala Lumpur,1994.

Creswell, John W., ***Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches***, Sage Publication, London, 1994.

Dahlan Thaib, ***Kedaulatan Rakyat, Negara Hukum dan Konstitusi***, Liberty, Yogyakarta, Cet. Kedua, 2000.

.Dicey A.V, ***Introduction to the Study of the Law of the Constitution***, McMillan and Co., Limited St.Martin's Street, London,1952, Terjemahan oleh Nurhadi, Nusamedia, Bandung, 2007.

Friedman, Lawrence M., ***American Law An Introduction***, Revised and Updated Ed, W:W. Northon & Company, New York, 1998.

Hari Supriyanto, ***Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia***, Universitas Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta,2004.

Harry Heriawan Saleh, ***Persaingan Tenaga Kerja dalam Era Globalisasi (antara Perdagangan dan Migrasi),*** Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2005.

Hans-Dieter Evers & Korff, Rudiger, " ***Southeast Asia Urbanism: The meaning and Power of Social Space***", LIT Verlag and Hans-Dieter Evers,Hamburg, Jerman, 2000. Diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia olehZulfahmi, Pen. Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002.

Hadiz, Vedi R., ***Workers and the State in New Order Indonesia***, Routledge, London, 1997.

Imam Soepomo, ***Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)***, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 1988.

Ismail Al Faruqi , *Tauhid*, Pen. Pustaka (terjemahan), Bandung, 1988.

Jimly Asshidiqie, ***Gagasan Kedaulatan Rakyat dalam Konstitusi dan Pelaksanaanya di Indonesia***, Ichtiar Baru - Van Hoeve, Jakarta, 1994.

_____, ***Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara***, Konstitusi Press, Jilid 1, Jakarta, 2006.

John Pieris dan Wiwik Sri Widiarty, ***Negara Hukum dan Perlindungan Konsumen***, Pelangi Cendekia Jakarta dengan Program Magister Ilmu Hukum UKI, Jakarta, 2007.

Johnny Ibrahim, ***Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif***, Bayumedia Publishing, Malang, 2006.

Kelsen, Hans., ***General Theory of Law and State***, Russel & Russel, New York, 1961.

_____, ***Teori Hukum Murni, Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif***, Cet. Kedua, Raisul Muttaqien (Penerjemah), Nuansa dan Nusamedia, Bandung, 2007.

_____, ***Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik***, Alih Bahasa oleh Somardi, BEE Media Indonesia, Jakarta, 2007.

Kamal Halili Hassan, ***Cabaran Perundangan dalam Hubungan Majikan-Pekerja: Sektor Awam dan Swasta***, Pen. Universiti Kebangsaan Malaysia, Kuala Lumpur, 2008.

_____, ***Undang-undang Keselamatan Industri di Malaysia***, Dewan Bahasa dan Pustaka, Selangor Darul Ehsan, 2001.

_____, ***Hubungan Undang-undang Majikan dan Pekerja***, Dewan Bahasa dan Pustaka, Selangor darul Ehsan, 1990.

_____. ***Penulis dan undang-undang***, Dewan Bahasa dan Pustaka, Selangor DE, 1990.

Kamal Halili Hassan dan Rose Effendi Hussein, ***Undang-undang Pertikaian Perusahaan dan Mogok di Malaysia***, Pen. Universiti Kebangsaan Malaysia, Cetakan Pertama, Bangi, Selangor Darul Ehsan, 2003.

Kamal Halili Hassan, Nik Ahmad Kamal Nik Mahmod dan Mumtaj Hassan, ***Undang-Undang Pekerjaan***, Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur, 2007.

Kastiran, Tamjes., ***Doktorin Balasan-Undang-undang Perbandingan antara Malaysia, Islam, Inggris dan India***, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor Darul Ta'zim, 1990.

Legal Research Board (Compiled), ***Industrial Relations Act 1967 (ACT 177) and Rules and Regulations***, International Law Book Services, Selangor Darul Ehsan, 2007.

Lord Lloyd of Hampstead dan MDA-Freeman, ***Lloyd's Introduction to Jurisprudence***, Fifth Edition, Steven & Sons, London, 1985.

Maricans, ***A Workers Guide to Labour Laws in Malaysia***, Marican and Sons (M) Sdn.Bhd, Kuala Lumpur, 1984.

Maimunah Aminuddin, ***Malaysian Industrial Relations and Employment Law***, Mc Graw-Hill Sdn.Bhd, Malaysia, 1999.

Markaz ar-Risalah, ***Hak-hak Sipil dalam Islam, Tinjauan Kritis Tekstual dan Kontekstual atas Tradisi Ahlulbait as***, Pen. Al-Huda (terjemahan), Jakarta, 2004.

Maria Farida Indrati Soeprapto, ***Ilmu Perundang-undangan Dasar-dasar dan Pembentukannya***, Cet. Kesebelas, Kanisius, Yogyakarta, 2006.

Maznah Mohamad and Wong Soak Koon (eds), ***Risking Malaysia, Culture, Politics, and Identity***, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, 2001.

Merryman, John Henry., ***The Civil Law Tradition, An Introduction to the Legal Systems of Western Europe and Latin America***, 2 Ed, Stanford University Press, California, 1985.

Mohammad Agus Yusoff, ***Malaysian Federalism, Conflict or Consensus***, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, 2006.

Mumtaj Hasan dan Harlida Abdul Wahab, ***Undang-Undang Pekerja Untuk Pengurus***, Cet. Pertama, Cergas (M) Sdn.Bhd, Kuala Lumpur, 2003.

Munir Fuady, ***Hukum Bisnis dalan Teori dan Praktik***, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1997.

Muhammad Tahir Azhary, ***Negara Hukum, Suatu Studi tentang Prinsip-prinsipnya Dilihat dari Segi Hukum Islam, Implementasinya pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini***, Prenada Media, Jakarta, 2004.

Muslan Abdurrahman, ***Ketidakpatuhan TKI: Sebuah Efek Diskriminasi Hukum***, Cet. Pertama, UMM Press, Malang, 2006.

Min Aun, Wu., ***The Malaysian Legal System***, Longman Malaysia Sdn.Bhd, Selangor darul Ehsan, 1997.

_____, ***Pengenalan Kepada Sistem Perundangan Malaysia***, Heinemann Educational Books (Asia) Ltd, Kuala Lumpur, 1981.

MacCormick, Neil., ***Legal Rights and Democracy (Essays in Ilegal and Political Philosophy)***, Clarendon Press, Oxford, 1982.

Ni'matul Huda, ***Negara Hukum, Demokrasi dan Judicial Review***, UII-Press, Yogyakarta, 2005.

Noor Aziah Mohd. Awal, ***Pengenalan Kepada Sistem Perundangan di Malaysia***, Internastional Law Book Services, Selangor Darul Ehsan, 2004.

Novitz, Tonia., ***International and European Protection of The Right to Strike***, Oxford University Press, New York, 2003.

Oloan Sitorus dan Darwinsyah Minin, ***Membangun Teori Hukum Indonesia***, Cetakan Perdana, Mitra Kebijakan Tanah Indonesia, Yogyakarta, 2005.

Paulus E. Lotulung, ***Beberapa Sistem tentang Kontrol Segi Hukum terhadap Pemerintah***, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993.

Phillipus M. Hadjon, ***Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia***, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

Ramasamy, P., ***Kaum Buruh dan Globalisasi ke Arah Internasionalisme Baru***, Pen. University Kebangsaan Malaysia, Bangi, 2005.

Rachmad Baro, ***Teori Hukum***, Lephaer Unkhair dan Intan Cendekia,

Yogyakarta, 2005.

Rau and Kumar, ***General Principles of The Malaysian Legal System***, International Law Book Services, Selangor Darul Ehsan, 2006.

Ridwan HR, ***Hukum Administrasi Negara***, UII Press, Yogyakarta, 2003.

Rosjidi Ranggawidjaja, ***Pengantar Ilmu Perundang-undangan Indonesia***, CV. Mandar Maju, Bandung, 1998.

R. Soepomo, ***Sistem Hukum di Indonesia (Sebelum Perang Dunia II),*** Cet. Ketujuhbelas, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2004.

R.Soeroso, ***Tata Cara dan Proses Persidangan***, Cet. Kelima, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.

Rusli Effendi, Achmad Ali, dan Poppy Andi L, *Teori Hukum*, Hassanuddin University Press, Ujung Pandang, 1991.

Sarat, Austin and R. Kearns, Thomas (Editors)., ***Legal Rights (Historical and Philosophical Perspectives)***, The University of Michigan Press, Michigan-USA, 2000.

Salim, Abdullah, dan Wiwiek Wahyuningsih, ***Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding***, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.

Satjipto Rahardjo, ***Ilmu Hukum***, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996.

Shapiro, Ian.,***Evolusi Hak dalam Teori Liberal***, Cambride University Press, New York, 1986, Terjemahan oleh Masri Maris, diterbitkan dalam Bhs. Indonesia oleh Kedutaan Besar Amerika Serikat bekerja sama dengan Freedom Institute dan Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2006.

Sjachran Basah, ***Perlindungan Hukum terhadap Sikap-Tindak Administrasi Negara***, Alumni, Bandung, 1992.

Strong, CF.,***Modern Political Constitution***, Sidgwik dan Jackson Limited, London, 1966.

_____, ***Konstitusi-Konstitusi Politik Modern***, Cet. Kesatu, Nuansa dan Nusamedia, SPA Teamwork (Penerjemah), Bandung, 2004.

Syafrinaldi, ***Hukum Internasional, Antara Harapan dan Kenyataan***, UIR Press, Pekanbaru, 2006.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, ***Penelitian Hukum Normatif***

SuatuTinjauan Singkat, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1986.

Syed Ahmad Idid, ***Undang-Undang Siasatan Domestik dan Pembuangan Kerja***, Cet. Pertama, Dewan Bahasa dan Pustaka, Selangor Darul Ehsan, 1990.

Verma, Vidhu., ***Malaysia, State and Civil Society in Transition***, Lynne Rienner Publihers, Inc, Colorado, 2002.

Winardi, *Pengantar tentang Teori Sistem dan Analisis Sistem*, Mandar Maju, Bandung, 1989.

Zainal Asikin (Ed), ***Dasar-dasar Hukum Perburuhan***, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993.

B. Disertasi

Muslan Abdurahman, "Ketidak-Patuhan Tenaga Kerja Indonesia yang TidakTerampil terhadap Peraturan Perundangan tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri" ***Disertasi***, Fakultas Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang, 2006.

C. Peraturan Perundang-undangan, Konvensi Internasional dan Risalah

Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945
Konstitusi Malaysia 1957 (*1957 Malaysia Constituition*)

Undang-Undang RI Nomor 22 Tahun 1957 : Tentang Penyelesaian PerselisihanPerburuhan.
Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 1964 : Tentang PHK
Undang-Undang RI Nomor 1 Tahun 1982 : Tentang Ratifikasi Konvensi Wina1963.
Undang-Undang RI Nomor 35 Tahun 1999 : Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman.
Undang-Undang RI Nomor 37 Tahun 1999 : Tentang Hubungan Luar Negeri.
Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 1999 : Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age For Admission to Employment.*
Undang-Undang RI Nomor 24 Tahun 2000 : Tentang Perjanjian Internasional.
Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 : Tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang RI Nomor 21 Tahun 2003 : Tentang Pengesahan 110 ILO No.81mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan

Perdagangan.
Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 : Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 2004 : Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.
Undang-Undang RI Nomor 25 tahun 2004 : Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
Undang-Undang RI Nomor 21 tahun 2007 : Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang.
Undang-Undang RI Nomor 6 tahun 2012 : Tentang Ratifikasi Konvensi Perlindungan Buruh Migran dan Anggota Keluarganya.

Akta Kerja Malaysia 1955 (*1955 Employment Act of Malaysia*)
Akta Hubungan Industrial 1967 (1967 *Industrial Relations Act*)
Akta Kesatuan Sekerja 1959 (1959 *Trade Union Act*)
Akta Pampasan Kerja Malaysia 1952 (*1952 Workmen's Compensation Act of Malaysia*)
Akta Keselamatan Dalam Negeri 1960 (*1960 Internal Security Act*)
Akta Imigresyen 1154 Malaysia 2002
Akta Kaseksaan 302 Malaysia
Akta Dadah Berbahaya 1952 Malaysia
Akta Perlembagaan (Pindaan) 1976 Malaysia
Akta Darurat 1979 Malaysia
Akta Anti Pemerdagangan Orang 670 Malaysia 2007 (Pindaan 2010)

Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2005 : tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004-2009.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor:
PER-05/MEN/III/2005 : tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tata Cara Penjatuhan Sanksi dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor
Per.23/MEN/XII/2008 : tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia

Peraturan-peraturan Kerja 1980 (Malaysia): tentang Faedah-faedah Penamatan dan Rentikerja Sementara.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor :
KEP-104A/MEN/2002 : tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Tim Dahara Prize.
2006."Kumpulan Keputusan dan Peraturan Terkait dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Semarang: Dahara

Prize.

Universal Declaration of Human Rights (UDHR)
Wina Convention 1961 : Konvensi Wina tentang Hubungan Diplomatik
United Nation Trafficking Protocol
1990 International Convention on the Protection of the Right of All Migrant Workers and Members of Their Families (1990 ICPRMW)
ILO Convention on Forced Labour
Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination againts Women (CEDAW)
Convention on the Rights of the Child (CRC)
International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)
International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)
Convention on the Elimination of Racial Discrimination (CERD)
Piagam ASEAN 2008 (2008 *ASEAN Charter*)
Memorandum of Understanding MoU Indonesia-Malaysia 2004 (revisi 2006) dalam Bahasa Indonesia.

D. Tesis, Makalah, Jurnal, Majalah, Internet dan Klipping

Abdul Aziz Bari, "Kebebasan dan Hak-hak Asasi di bawah Perlembagaan Persekutuan – Satu Analisis Umum", ***Jurnal undang-Undang dan Masyarakat***, Vol.4, No.4, Fakulti Undang-Undang, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor, 2000.

_____, "Kuasa-Kuasa Budi Bicara Teori dan Pemakaiannya dalam Undang-Undang Perlembagaan dan Undang-Undang Pentadbiran",***Jurnal Undang-Undang dan Masyarakat***, Vol.8, Malaysian Journal of Law and Society, Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi- Selangor Darul Ehsan, 2004.

Abubakar Eby Hara, "Membina Kembali Kepemimpinan Melayu Melalui Kerjasama Serantau Malaysia-Indonesia", ***Prosiding*** dalam Seminar Kepemimpinan Melayu, UiTM, Shah Alam, Kuala Lumpur, 2008.

Adwet Raghav,John dan Tiwari Gujarat, Animsh., "International Labour Standars: Opposition to the Workers' Right Caluse in the WTO", ***Article*** in Launch Labour Law Project & International Islamic University Malaysia, Hidayatullah National Law, University or Raipur, Chhattisgarh,India, 2008.

Ahmad'Azam Hj. Mohd Syarif dan Ruzian Markom,"Hak Asasi Manusia: Imbangan Antara Hak Ramai dengan Hak Individu dalam Konteks Kebebasan Bersuara di bawah Perlembagaan Persekutuan Malaysia", ***Terbitan Tak Berkala***, Jilid 15, Fakulti Undang-Undang, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor, 2002.

Aloysius Uwiyono, "Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia" ***Jurnal Hukum Bisnis***, Vol. 22, Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis – Jakarta, Jakarta, 2003.

_____, "Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi", Artikel Utama, ***Jurnal Hukum Bisnis***, Vol. 22, No. 5, Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis – Jakarta, Jakarta, 2003.

_____, "Indonesian Labor Reform Since 1998", Artikel Utama, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol.5, No. 4, LPHI-FH, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008.

Anak Agung Banyu Perwita, "Human Security dalam Konteks Global dan Relevansinya bagi Indonesia", ***Jurnal Analisis CSIS***, Tahun XXXII, No. 1, Jurnal Ilmiah Berkala CSIS – Jakarta, Jakarta, 2003.

Anna Erliyana,"Penegakan Rasa Aman Melalui Intervensi Kemanusiaan", Tulisan Umum, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol.3, No.3, LPHI-FH-Universitas Indonesia, Jakarta, 2006.

AR.Saliman dan E.Vita Mutiarawati, "Kebijakan Pembangunan Hukum Nasional dalam Bidang Hukum Perburuhan", ***Jurnal Reformasi Hukum***, Vol.X, No.1, Jurnal Mimbar Ilmiah Hukum, FH-Universitas Islam Jakarta, Jakarta, 2007.

Astim Riyanto, "Sistem Hukum Negara-Negara Asia Tenggara", ***Jurnal Hukum dan Pembangunan,*** Tahun ke-7 No.2, Badan Penerbit FH-Universitas Indonesia, Jakarta, 2007.

Azmi Arifin, "Feudalisme Melayu: Suatu Mitos", ***Prosiding*** dalam Seminar Kepemimpinan Melayu, UiTM, Shah Alam, Kuala Lumpur, 2008.

Bashiran Begum Mobarak Ali,"The Federal Constitution-A Shield Towards the Protection of Malay Reservation Policy ",***Prosiding*** dalam Persidangan Undang-UndangTuanku Ja'afar , Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 2007.

Bayu Vita, Bahan Diklat Legal Drafting and Contract, ***Bahan Diklat***, PPLIH, FHUI, Jakarta, 2009.

B. Lobo,"Access to Local Industrial Adjudication Systems by Foreign Employees in Malaysia ", ***Malayan Law Journal 5***, 2006.

Charles Hector, "Migrants and Rights in Malaysia more Important than Rights is the Access to Justice", ***Insaf***, Vol.XXXV, No.1, The Journal of The Malayan Bar, The Bar Council, Kuala Lumpur, 2006.

Carunia Mulya Firdausy, "Situasi Ketenagakerjaan dan Kebijakan Ekonomi Mengatasi Pengangguran", ***Jurnal Ekonomi dan Pembangunan***, Vol. XII, (2), Pusat Penelitian Ekonomi (P2E) – LIPI, Jakarta, 2004.

Chand, Hari., "Malaysian Administrative Law: Has It Come of Age?", ***Jurnal Undang-Undang dan Masyarakat***", Vo.2, Malaysian Journal of Law and Society, Fakulty of Law-Universiti Kebangsaan Malaysia, Kuala Lumpur, 1998.

Daniel S. Lev, "A Tale of Two Legal Professions: Lawyers and State in Malaysia and Indonesia", ***Jurnal Hukum Jentera***, Edisi 2, Tahun II, Jurnal Hukum Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, Jakarta, 2004.

Dato Raja Zulkepley Dahalan, "Keganasan dalam Hubungan Pembantu Rumah (PRA) dengan Majikan dan Sebaliknya", ***Artkel***, dalam Seminar Nasional: Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI/TKW) di Malaysia, FH-UI dengan FUU-UKM, Jakarta, Januari 2010.

Desy Kristine, "Piagam ASEAN Mengenyampingkan Perlindungan Terhadap Buruh Migran", International Law in News, ***Jurna Hukum Internasional***, Vol.5, No. 4, LPHI-FH, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008.

Diah R. Wulandaru, "Strategi Pengelolaan Konflik Perburuhan", ***Jurnal Kajian Bisnis***, No. 5, Jurnal Ilmiah STIE Widya Wiwaha – Yogyakarta, Yogyakarta, 1995.

Djoko Hardono, "Perlindungan Warga Negara dalam Perbandingan", Tulisan Utama, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol. 2, No. 4, LPHI-FH, Universitas Indonesia, Jakarta, 2005.

Dzuriyatun Toyibah, "ASEAN dan Problem Penegakan Hak Asasi Manusia", ***Jurnal Hubungan Internasional ORBIT***, Vol.1, No.1, PUSKAHI-FEIS, Iniversitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2008.

D. Neeharika Reddy dan Tarun Bafna, "Labour Rights Including Trade Unionism in the Era of Gobalization", ***Article*** in Launch Labour Law Project & International Islamic University Malaysia, Gujarat

National Law University, India, 2008.

Faustinus Andrea,"Indonesia dan Komunitas ASEAN", Tulisan Utama, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol.3, No.3, LPHI-FH-Universitas Indonesia, Jakarta, 2006.

Ferry Adamhar, "Permasalahan WNI Baik TKI maupun Non-TKI di Luar Negeri", Tulisan Utama, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol. 2, No. 4, LPHI- FH-Universitas Indonesia, Jakarta, 2005.

Farrar, S.A., "Revelation, Philosophy and International Human Rights: Reconciling the Irreconcilable", ***IIUM Law Journal***, Vol.13, No.2, 2005.

Firman Hasan, "Indonesia's Response to ILO 185 Convention An Analysis", ***Law Journal***, Vol.15, No.1, International Islamic University Malaysia, Kuala Lumpur, 2007.

Frenkel, Stephen J. dan Peetz, David., "Globalization and Industrial Relations in East Asia: A Three-Country Comparison", ***Article***, Industrial Relations, Vol.37, No.3, University of California by Blackwell Publishers, USA,
1998.

Ford, Michele., "Manfaat Pendekatan Sejarah dalam Studi Hubungan Industrial dan Gerakan Buruh Kontemporer", ***Jurnal Analisis Sosial*** Vol. VII, No.1, AKATIGA, Bandung, 2002.

Gemala Dewi, "Workers' Rights According To Islamic Law Perspective (The Principle of Mudharabah} that Can be Applied in Trade and Investment Agreements ", ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol.4, No. 1, LPHI-FH, Universitas Indonesia, Jakarta, 2006.

G. Sri Nurhantanto, "Upaya Penanggulangan Perdagangan Perempuan dan Anak di Indonesia", ***Mimbar Hukum***, Vol.18, No.1, Fakultas Hukum – UGM, Yogyakarta, Februari 2006.

Hadyu Ikrami, "Kerja Sama Indonesia-Malaysia dalam Melindungi Hak-Hak Buruh dan Sipil Tenaga Kerja Indonesia", International Law in News, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol.5, No. 4, LPHI-FH, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008.

Harry P. Haryono, "Evaluasi atas Pelaksanaan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2001 tentang Perjanjian Internasional" ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol.3, No.4, LPHI-FH-Universitas Indonesia, 2006.

Hasani Mohd. Ali, "Pendekatan Kerjasama dalam Rangka Kerja Ekonomi:

Satu Perspektif Undang-undang dan Pembangunan di Kalangan Negara ASEAN ", ***Malaysian Journal of law and Societyt***, Vol.4, No.4, Fakulti Undang-Undang, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor, 2000.

Idi Setyo Utomo, "Suatu Tinjauan tentang Tenaga Kerja Buruh di Indonesia",***The Journal Winners***, Vol.VI, No. 1, Jurnal Ilmiah Universitas Bina Nusantara, Jakarta, 2005.

ILO, "Protection and Prevention for Indonesian Migrant Workers", ***Kertas Kerja***, ILO Jakarta Office, Jakarta, Indonesia, 2007.

Jaysinh Rajendrasinh Jadeja dan Zeeshan Ali Khan, "Legal Recognition and Protection of Migrant Workers in Asia: Issues and Concerns", ***Article*** in Launch Labour Law Project & International Islamic University Malaysia, Gujarat National Law University, India, 2008.

Jain, M.P., "Administrative Law of Malaysia and Singapore", ***Malayan Law Journal Pte. Ltd***, Kuala Lumpur, 1989.

_____, "Characteristics of Malaysian Constitution", ***Article*** in Constitutional and Legal Systems of ASEAN Countries, Academy of ASEAN Law and Jurisprudence, University of the Philippines Law Complex with Assistance of The Asia Foundation, Carmelo V. Sison (Editor), tanpa tahun.

Johan S. Sabarudin, "Constitutionalism-Concept and Application in the Federal and State Goverments of Malaysia", ***Jurnal of Malaysian and Comparative Law,*** Vol.3, Faculty of Law, University of Malaya, Kuala Lumpur, 2006.

KBRI Kuala Lumpur, "Indonesia-Malaysia Percepat Keadilan Warga Indonesia", ***Majalah Caraka***, Edisi 09/10, Kuala Lumpur, 2010

Kamal Halili Hassan dan Rabiu Sani Shatsari, "International Labour Standars,Freedom of Association and Malaysian Labour Legislation: Prospects and Chalenges ", ***Article*** in Launch Labour Law Project & International Islamic University Malaysia, University Kebangsaan Malaysia, Selangor DE, 2008.

Kamal Halili Hassan dan Mohammed Zaman Ramzan Din,"Creating A Sustainable and Just Society: The Contribution of the Malaysian Industrial Safetv Legislation "***Article*** in The 4th Asian Law Institute (ASLI) Conference and Fakulty of Law, University of Indonesia, Jakarta, Indonesia, 2007.

Kamal Halili Hassan,"The Right of Litigants in Industrial Dispute Resolution in Malaysia",***Jurnal Undang-undang dan Masyarakat 2***, Malaysian Journal of Law and Society, Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 2007.

_____,"Sejarah, Polisi, dan Perundangan Pekerja Asing di Malaysia",***Artikel*** dalam Undang-Undang Malaysia: 50 tahun Merentasi Zaman, Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 2007.

_____,"The Right of Employees in Dismissal Cases Under the Federal Constitution",***Prosiding*** dalam Persidangan Undang-Undang Tuanku Ja'afar , Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 2007.

_____,"Developments in Judicial Review in Malaysian Industrial Law", ***Australian Journal of Asian Law***, Melbourne University, Australia, 2006.

_____,"Employment Dispute Resolution Mechanism from The Islamic Perspective", ***Arab Law Quarterly***, Kluwer Law International, 2006.

_____,"Establishing an Industrial Appeal Court in Malaysia: Is it a Feasible Proposition?", ***The Law Review***, Thomson Sweet & Maxwell, 2006.

_____,"Issues Relating to Pre-adjudication of Industrial Disputes", ***Jurnal Undang-undang dan Masyarakat 10***, Malaysian Journal of Law and Society, Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 2006.

_____,"Alternative Dispute Resolution in Industrial Disputes", ***Malayan Law Journal 5***, 2006.

_____,"The Working of the Industrial Court: Creeping Legalism?", ***IIUM Law Journal***, Vol.13, No.2, 2005.

_____, "Trade Union Recognition for Collective Bargaining Purposes: A Critical Overview", ***The Law Review***, Thomson Sweet & Maxwell, Kuala Lumpur, 2005 (4).

_____,"Perbandingan antara Mahkamah Perusahaan Malaysia dengan Tribunal Pekerjaan England dan Prospek Penubuhan Mahkamah Rayuan Perusahaan di Malaysia", ***Makalah Undang-undang***, Fakulti Undang-undang, UKM, Selangor, 2004.

_____,"Bidang Kuasa Mahkamah Perusahaan: Satu Kritikan", ***Jurnal Undang-Undang dan Masyarakat***, Vol.8, Malaysian Journal of Law and Society, Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 2004.

_____,"Undang-undang Keselamatan Industri, Piawaian ILO dan Malaysia, ***Malayan Law Journal 1***, 2002.

_____,"Tempoh Percubaan dalam Kontrak Pekerjaan – Permasalahan Undang-undang", ***Malayan Law Journal 3***, 2001.

_____,"Siasatan Domestik: Trend dan Pendirian Mahkamah Perusahaan 1995-2001", ***Industrial Law Report*** **3**, 2001.

_____,"Undang-undang Perhubungan Perusahaan di Malaysia: Konsep dan Ideologi", ***Jurnal Undang-undang dan Masyarakat 3***, Malaysian Journal of Law and Society, Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 1999.

_____,"Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969: Beberapa Kes", ***Industrial Law Report 2***, 1999.

_____,"Malaysian Industrial Relations, Law and Practice (Ulasan Buku)", ***Jurnal Undang-undang dan Masyarakat***, Malaysian Journal of Law and Society 2, Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 1998.

_____,"Trade Union, State Discretionary Powers and Judicial Control ", ***Artikel***, Jilid !!, Terbitan Tak Berkala, Fakulti Undang-Undang Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 1998.

_____,"Principles of International Labour Standards and Malaysian Law on Anti-Union Discrimination", ***Industrial Law Report 1***,1996.

_____-, "Tanggungjawab dan Hak Pekerja Profesional dalam Undang-undang Buruh di Malaysia", dalam FUU, ***Koleksi Esei Undang-undang Sempena 25 Tahun UKM,*** Fakulti Undang-undang UKM, Selangor DE, 1995.

_____, "Imuniti Kesatuan Sekerja dalam Tanggungan Tort: Rujukan Kepada Seksyen 22, Akta Kesatuan Sekerja 1959", dalam FUU, ***Memori 10 Tahun Fakulti undang-undang UKM***, Senagor DE,

1995.

_____,"The Right of Workers to Organise in Malaysian Law: with Reference to ILO Standars ", ***Artikel***, Jilid 8, Terbitan Tak Berkala, Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 1995.

_____,"Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 – SatuHuraian", *Current Law Journal*, 1994.

_____,"Perjanjian Kolektif dan Kontrak Pekerjaan – Kesan Kes Oyl Condair lawan Razuan Arshad,dll", *Current Law Journal 2*, 1994.

Khairil Azmin Mokhtar,"Constitutional Role and Powers of the Modern Monarchy in Democratic Government: The Malaysian Experience",***Prosiding*** dalam Persidangan Undang-Undang Tuanku Ja'afar , Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 2007.

Lawrence M. Friedman, "American Law: As an Introduction" ***Jurnal Keadilan,*** Vol.2, No.1, Pusat Kajian Hukum dan Keadilan, Jakarta, 2002.

Lee, HP., "The Judicial Power and Constitutional Government – Convergence and Divergence in the Australian and Malaysian Experience", ***Journal of Malaysian and Comparative Law,*** Vol.32, Jurnal Undang-undang Faculty of Law, University of Malaya, Kuala Lumpur, 2005.

Lili Rasjidi dan Liza Sonia Rasjidi, "Pengantar Metode Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum", ***Monograf,*** FH-UNPAD, Bandung, 2005.

Maleha Soemarsono,"Negara Hukum Indonesia Ditinjau dari Sudut Teori Tujuan Negara", ***Jurnal Hukum dan Pembangunan,*** Tahun ke-7 No.2, Badan Penerbit FH-Universitas Indonesia, Jakarta, 2007.

Marcus Priyo Gunarto, "Perlindungan Hak Asasi Manusia di Indonesia dalam Dinamika Global", ***Mimbar Hukum***, Vol.19, No.2, Jurnal Berkala, FH-Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Juni 2007.

Migrant Care, "Sikap Migrant Care Terhadap Problematika Buruh Migran Indonesia", ***Kumpulan Artikel***, Migrant Care dan Cordaid, Jakarta, 2009.

Mohd. Burhan Tsani, "Memorandum of Understanding sebagai Instrumen

Hubungan Internasional", ***Mimbar Hukum***,Vol.18. No.1, Jurnal Berkala, FH-Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Februari 2006.

M. Iqbal, "Kualitas Hidup Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia", ***Thesis***, Fakulty of Social Sciences and Humanities, Universiti Kebangsaan Malaysia, Selangor, 2009.

Muhammad Aulia Gislir, "Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Arbitrase", ***Jurnal Keadilan***, Vol. 3, No. 4, Pusat Kajian Hukum dan Keadilan, Jakarta, 2004.

Mohd. Hisham Mohd. Kamal, "Perlembagaan Malaysia Dalam Era Globalisasi",***Prosiding*** dalam Persidangan Undang-UndangTuanku Ja'afar, Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 2007.

Mudiarti Trisnaningsih, "Kontribusi Penemuan Hukum Berdasarkan Civil Law dan Common Law", ***Litigasi***, Vol.7, No.1, Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum – UNPAS, Bandung, Februari 2006.

Nicholas Tandi Dammen, "Kewenangan Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri", Tulisan Utama, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol. 2, No. 4, LPHI- FH- Universitas Indonesia, Jakarta, 2005.

Nik Noriani Nik Badli Shah,"Women and Personal Status Under the Constitution",***Prosiding*** dalam Persidangan Undang-Undang Tuanku Ja'afar , Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 2007.

Noor Aziah Haji Awal,"CEDAW and the Federal Constitution: An Overview",***Prosiding*** dalam Persidangan Undang-Undang Tuanku Ja'afar , Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi-Selangor Darul Ehsan, 2007.

Nurcholis Madjid, "The Islamic Concept of Man and Its Implications for the Muslims Appreciation of the Civil and Political Rights", ***Jurnal Al Jamiah*** Vol.65/VI, Yogyakarta, 2000.

Nurhayati Harahap, "Imunitas Tindakan Negara Terhadap Warga Negara (Ditinjau dari Aspek Doktrin Kedaulatan)", ***Jurnal Hukum Kcidah***, Vol. 1, No. 3, Fakultas Hukum, Universitas Islam Sumatra Utara, Medan, 2002.

Nurpinta Sari, Bahan Perpustakaan USU, ***Student Papers***, FH-USU, Medan, 2010.

Osinbajo, Yemi dan Ajayi, Olukonyisola., "Human Rights and Economic

Development in Developing Countries", Article, ***The International Lawyer***, The American Bar Association, 1993.

Rosenfeld, Michel., "The Rule of Law and The Legitimacy of Constitutional Democracy", ***Southern California Law Review***, Vol. 74:1307, tanpa tahun.

Rishi Prakash Malik, Manjul Kumar dan Arsh Shaikh, "Labour-Related WTO Issues in the Region", ***Article*** in Launch Labour Law Project & International Islamic University Malaysia, Gujarat National Law University, India, 2008.

Rifqi A. Assegaf dan Nur Syarifah, "Membandingkan Komisi-Komisi Pengawas Lembaga Peradilan dan Penegak Hukum" ***Jurnal Hukum Jentera***, Edisi 12, Thn. III, Jurnal Hukum Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, Jakarta, 2006.

Rohani Abdul Rahim, "Pemerdagangan Wanita Indonesia ke Malaysia: Pencegahan dan Aplikasi Perundangan", Kompilasi Kertas Kerja, FUU-UKM, Bangi-Selangor, 2010.

_____, "An Interpretation On the Malaysia Anti-Trafficking In Person Act, 007 (Act 670) and Its Foreseeable Impact on the Indonesian Women Migrant Labor", Kompilasi Kertas Kerja, FUU-UKM, Bangi-Selangor, 2010.

Shad Saleem Faruqi, "Secularism or Theocracy – A Study of The Malaysian Constitution", ***UiTM Law Review***, Vol.2, Faculty of Law, UiTM, Shah Alam Selangor, 2004.

Sharon K. Chahil, "A Critical Evaluation of The Constitutional Protection of Fundamental Liberties in Malaysia: The Meaning of "Law", ***UiTM Law Review***, Vol.2, Faculty of Law, UiTM, Shah Alam Selangor, 2004.

Sharifah Suhanah Syed Ahmad, "An Overview of the Malaysian Labour Law Framework", ***Article*** in Launch Labour Law Project & International Islamic University Malaysia, Fakulty of Law, University of Malaya, Kuala Lumpur, 2008.

_____, "Protection of Migrant Workers in Malaysia-Moving Towards A Rights-Based Approach ",***Article*** in The 4th Asian Law Institute (ASLI) Conference and Fakulty of Law, University of Indonesia, Jakarta, Indonesia, 2007.

_____,"Malaysian Legal System", ***Malayan Law Journal Sdn.Bhd***, 2nd Edition, Faculty of Law, University of Malaya,

Kuala Lumpur, 2007.

Shatsari,RS dan Kamal Halili Hassan, "Constitutional Protection of Freedom of Association for Trade Union Purposes", *The Malayan Law Journal 3*, Kuala Lumpur, 2007.

_____, "The Rights to Collective Bargaining in Malaysia in The Context of ILO Standards", ***Asian Journal of Comparative Law***, Vol. 1, Asian Law Institute, National University of Singapore, 2006.

_____, "Law and the Operation of the Check-off System: A Summing Up of Case Law of Malaysia and India", ***Indian Journal of Industrial Relations***, Vol. 41, No.3, 2006.

_____, "Trade Union Recognition for Collective Bargaining Purposes: A Critical Overview", ***The Law Review***, Thomson Sweet & Maxwell, Kuala Lumpur, 2005 (4).

Shinta Agustina, "Perdagangan Perempuan dan Anak Sebagai Kejahatan Transnasional: Permasalahan dan Penaggulangannya di Indonesia", ***ProJustitia***, Vol. 24, N0.1, Jurnal Hukum, FH-Universitas Katolik Parahiyangan, Bandung, Januari 2006.

Sigit Riyanto, "Intervensi Kemanusiaan Melalui Organisasi Internasional untuk Memberikan Perlindungandan Bantuan Kemanusiaan kepada Pengungsi Internal: Debat tentang Urgensi dan Kendalanya", ***Mimbar Hukum***, Vol.19. No.2, Jurnal Berkala, FH-Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Juni 2007.

Sri S. Suwardi, "Perjanjian Internasional yang Dibuat oleh Organisasi Internasional", Tulisan Utama, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol.3, No.4, LPHI-FH-Universitas Indonesia, 2006.

Sonhaji, "Aspek Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia/Buruh Migran dan Anggota Keluarganya di Luar Negeri", ***Masalah-masalah Hukum***, Vol.35, No.2, Majalah Ilmiah Fakultas Hukum – UNDIP, Semarang, Juni 2006.

Sumaryo Suryokusumo, "Aspek Moral dan Etika dalam Penegakan Hukum Internasional", ***Journal of International Law***, Vol.2, No.2, Jurnal Hukum Internasional Fakultas Hukum UNPAD, Bandung, 2003.

_____, "Yuridiksi Negara vs Yuridiksi Ekstra Teritorial", Tulisan Kehormatan, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol. 2, No. 4, LPHI-FH-Universitas Indonesia, Jakarta,2005.

Surajiyo dan LY Joko Suratmo, "Analisis Format, Substansi dan Yuridis Amandemen UUD 1945 serta Perbandingan dengan Universal Declaration of Human Right", ***Law Review***, Vol.VII, No.1, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum-Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Juli 2007.

SMERU Research Institute bekerja sama dengan Bappenas dan PEG, "Kebijakan Pasar Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial untuk Memperluas Kesempatan Kerja", ***Kumpulan Makalah dan Jurnal Kerja.*** Surabaya, *2004.*

SYH, "Pengadilan HI Resmi Beroperasi", Artikel, ***Majalah Human Capital***, No. 23, Referensi dan Tren Human Capital, Jakarta, 2006.

____, "Hargailah Pahlawan Devisa itu", Artikel, ***Majalah Human Capital***, No. 24, Referensi dan Tren Human Capital, Jakarta, 2006.

____, "Investasi vs Regulasi Ketenagakerjaan", Artikel, ***Majalah Human Capital***, No. 26, Referensi dan Tren Human Capital, Jakarta, 2006.

Syamsul Hadi, "Sekuritisasi dan Upaya Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia", Tulisan Utama, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol.5, No. 4, LPHI-FH, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008.

Swan Sik, Ko., "Beberapa Aspek Kenisbian dan Kesamaran Perjanjian Internasional" Tulisan Kehormatan, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol.3, No.4, LPHI-FH-Universitas Indonesia, Jakarta,2006.

Strum, Phillipa., "Peran Peradilan Independen", Artikel, ***Majalah Demokrasi***, Office Of International Information Programs, U.S. Departement Of State, *http://usinfo.state.gov,* 2003.

Taryana Sunandar, "Harmonisasi Hukum di Lingkungan Negara-negara ASEAN dalam Rangka Mendukung Berlakunya Kawasan Perdagangan Bebas", Artikel Utama, ***Jurnal Hukum Bisnis***, Vol. 22, Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis – Jakarta, Jakarta, 2003.

Tornquist, Olle., "Labour and Democracy?, Tentative Reflections on the Indonesian Impasse", ***Article*** in Indonesia's Post-Soeharto Democracy Movement", Second edition, DEMOS in co-operation with ISAI-Jakarta and SAREC-Stockholm, Jakarta, 2004

Utz. A.F, "Is the Right to Strike a Human Right ?", ***Washington University LawQuarterly***, Vol.65:732, Washington DC, USA, 1987.

Willyam Saroinsong, "Penanganan Masalah TKI Ilegal oleh Pemerintah

RI", International in News, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol.5, No. 4, LPHI-FH, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008.

_____, "Permasalahan Perlindungan TKI oleh Pemerintah RI", International Law in News, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol.5, No. 4, LPHI-FH, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008.

Zamboni,Mauro., "Rechtsstaat': Just What is Being Exported by Swedish Development Assistance Organisations?", ***Law Journal***, Faculty of Law, University of Stockholm,2001.

Zainuddin Djafar, "Hubungan Indonesia-Malaysia: Memerlukan Perspektif dan Kebijakan Baru", Tulisan Utama, ***Jurnal Hukum Internasional***, Vol. 3, No. 3, LPHI-FH-Universitas Indonesia, Jakarta, 2006.

Zulkifly Osman dan Kamal Halili Hassan,"Standard Perburuhan dalam Konteks Globalisasi Ekonomi Dunia: Kes Malaysia", ***IKIM Law Journal***, 1998.

[illegible], tanggal 19 Maret 2008, pukul 16.00 wib.
http://www.constitutional.org. tanggal 19 Maret 2008, pukul 17.00 wib.
http://www.questia.com
http://www.sparknotes.com.
http://en.wikipedia.org/Ronald Dworkin, tanggal 12 Maret 2008, pukul 17.30 wib
E-mail: k.halili@pkrisc.cc.ukm.my, Kamal Halili Hassan, tanggal 3 Maret 2008, pukul 02.20 wib.
http://www.kehakiman.gov.my.com.
http://www.parlimen.gov.my.com
http://www.hrw.org.indonesian/reports.
http://members.tripod.com/undang_j.htm
http://www.ukm.my
http://www.ilo.org/jakarta.
file://E:/khidmat.htm.
www.wikipidia.com, 23 Februari 2009 pukul 17.30 wib
www. the guardian.co.uk, 23 November 2012 pukul 11.30 wib
www.academia.edu, 23 November 2012 pukul 11.00 wib

Artikel dalam *Koran Tempo* (Jakarta) , 19 Desember 2005.
Artikel dalam *Bisnis Indonesia* (Jakarta), 1 Maret 2006.
Artikel dalam *Kompas* (Jakarta), 8 Maret 2006.
Artikel dalam *Republika* (Jakarta), 5 April 2006.
Artikel dalam *Kompas* (Jakarta), 31 Juli 2006.
Artikel dalam *Kompas* (Jakarta). 20 Nopember 2006.
Artikel dalam *Kompas* (Jakarta), 23 April 2007.

Artikel dalam *Kompas* (Jakarta), 24 April 2007.
Artikel dalam *Kompas* (Jakarta), 10 Mei 2007.
Artikel dalam *Kompas* (Jakarta), 14 Juni 2007.
Artikel dalam *Kompas* (Jakarta), 31 Oktober 2007.
Artikel dalam *Kompas* (Jakarta), 28 Februari 2009, hlm.9
Artikel dalam *Kompas* (Jakarta), 2 Maret 2009, hlm.1
Artikel dalam *Seputar Indonesia* (Jakarta), 3 Maret 2009, hlm.6.
Artikel dalam *Harian Metro* (Kuala Lumpur), 19 Juni 2010, hlm.29.

E. Kamus

Abdul Azis Rahman, ***Kamus Masyarakat, Bahasa Malaysia, bahasa Inggeris, Bahasa Cina***, Federal Publications Sdn. Berhad, Shah Alam, Selangor Darul Ehsan, 1999.

Black's Law Dictionary, 8th Edition, Thomson and West Group, West Publishing Co, USA, 2004.

John M. Echols dan Hassan Sadily, ***Kamus Inggris-Indonesia***, Cetakan XXV, Cornell University Press, Ithaca, New York dan PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003.

Joyce M. Hawkins, ***Kamus Dwi Bahasa, Oxford Fajar, Inggeris-Melayu, Melayu-Inggeris***, Fajar Bakti Sdn.Bhd, Kuala Lumpur, 1981.

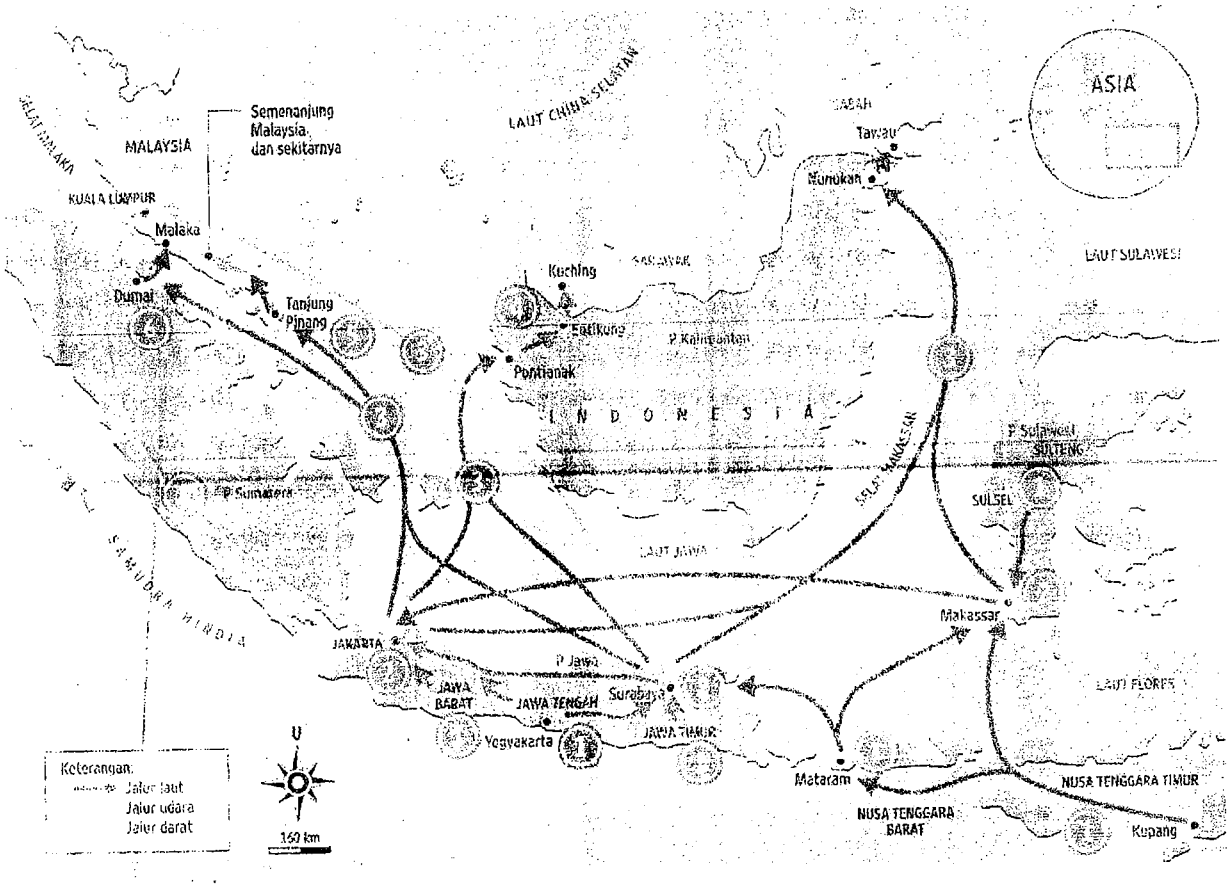
Kamus Dewan, Edisi Keempat, Dewan Bahasa dan Pustaka Kuala Lumpur, 2007.

Oxford Dictionary of Law, Fifth Edition, Oxford University Press, London, 2003.

Pusat Bahasa Depdiknas, ***Kamus Besar Bahasa Indonesia***, Balai Pustaka, Jakarta, 2001.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Jalur-jalur Migrasi antara Indonesia dan Malaysia



Sumber: *Courtesy of* Kompas

Lampiran 2: Jalur Perjalanan TKI ke Malaysia

1. Kampung atau desa asal yang menjadi kantong TKI adalah
   a. Jawa Barat
   b. Jawa Tengah dan Yogyakarta
   c. Jawa Timur (terbanyak)
   d. Nusa Tenggara (Barat dan Timur)
   e. Sulawesi

Dari kampung atau desa, calon TKI diantar oleh calo desa ke calo lain selaku penampung yang ada di ibu kota kabupaten/kota. Saat menyerahkan calon TKI, calo desa mendapat upah sekitar Rp 350.000-Rp 400.000 per TKI. Saat berangkat dari Nusa Tenggara atau Jawa Timur, para calon TKI belum memiliki paspor dan visa kerja. Atas jasanya itu, calo darat dihargai minimal Rp 2,5 juta per orang. Ini sudah termasuk biaya transportasi dan akomodasi bagi calon TKI dari luar Pulau Jawa.

2. Dari kampung atau desa asal, calon TKI dibawa dengan jalan darat ke ibu kota kabupaten atau kota terdekat.
   a. Dari Jawa Barat biasanya dibawa ke Jakarta.
   b. Dari Jawa Tengah dan Yogyakarta bisa dibawa ke Jakarta atau Surabaya.
   c. Dari Jawa Timur dibawa ke Surabaya.
   d. Dari Nusa Tenggara (Barat dan Timur) bisa dibawa ke Surabaya atau Makassar (melalui jalur laut).
   e. Dari Sulawesi Selatan dibawa ke Makassar (jalur darat).

Di Surabaya, para calon TKI diterima calo lain yang khusus beroperasi di kota itu. Mereka ditampung selama beberapa minggu.

3. Dari Jakarta, Surabaya, dan Makassar, perjalanan TKI mengarungi laut dan membelah udara pun dimulai.
   a. Dari Makassar, TKI bisa dibawa ke Nunukan atau Jakarta melalui jalur laut.
   b. Dari Surabaya, TKI bisa dibawa ke Nunukan, Pontianak, Tanjung Pinang, atau Dumai melalui jalur laut. Atau langsung ke Kuala Lumpur melalui jalur udara.
   c. Dari Jakarta, TKI bisa dibawa ke Nunukan, Pontianak, Tanjung Pinang, atau Dumai melalui jalur laut. Atau langsung ke Kuala Lumpur melalui jalur udara.

Dari Surabaya, para TKI diberangkatkan dengan kapal [illegible] kota yang berbatasan dengan Malaysia. Jika [illegible], mereka diberangkatkan melalui Pontianak dan Entikong, Kalimantan Barat. Kalau akan dipekerjakan di [illegible] Kalimantan Timur.

Mereka yang bekerja di Semenanjung Malaysia dan sekitarnya diangkut kapal laut menuju Dumai, Batam, atau Tanjung Pinang. Setiba di kota tujuan, jasa agen di Surabaya itu akan dihargai Rp 5 juta-Rp 7,5 juta per orang. Atau jika mau langsung ke Kuala Lumpur, calo mengantar hingga tujuan. Di kota-kota itu sudah menunggu sejumlah agen atau PJTKI yang akan menampung, mengurus paspor, dan mengantar TKI menuju wilayah terdekat di Malaysia.

Seluruh biaya yang telah dikeluarkan untuk kepentingan TKI nantinya diklaim kepada agen pekerja asing di Malaysia, sebesar Rp 8,5 juta-Rp 10 juta per orang. Semakin lama TKI itu berada di lokasi penampungan, semakin besar nilai uang yang diklaim.

Jika agen TKI di Surabaya masih memiliki jaringan dengan agen lain atau perusahaan PJTKI di Jakarta, TKI akan diberangkatkan dengan bus menuju Jakarta. Di sana, TKI diterima dan ditampung selama beberapa pekan untuk diurus paspor. Setelah selesai, TKI itu diberangkatkan dengan pesawat menuju Kuala Lumpur.

4. Dari Pontianak, TKI menuju Entikong dan Kuching melalui jalur darat.

5. Dari Tanjung Pinang, TKI menuju Semenanjung Malaysia dan sekitarnya melalui jalur darat.

6. Dari Dumai, TKI dibawa menyeberang melalui laut menuju Malaka atau Semenanjung Malaysia dan sekitarnya.

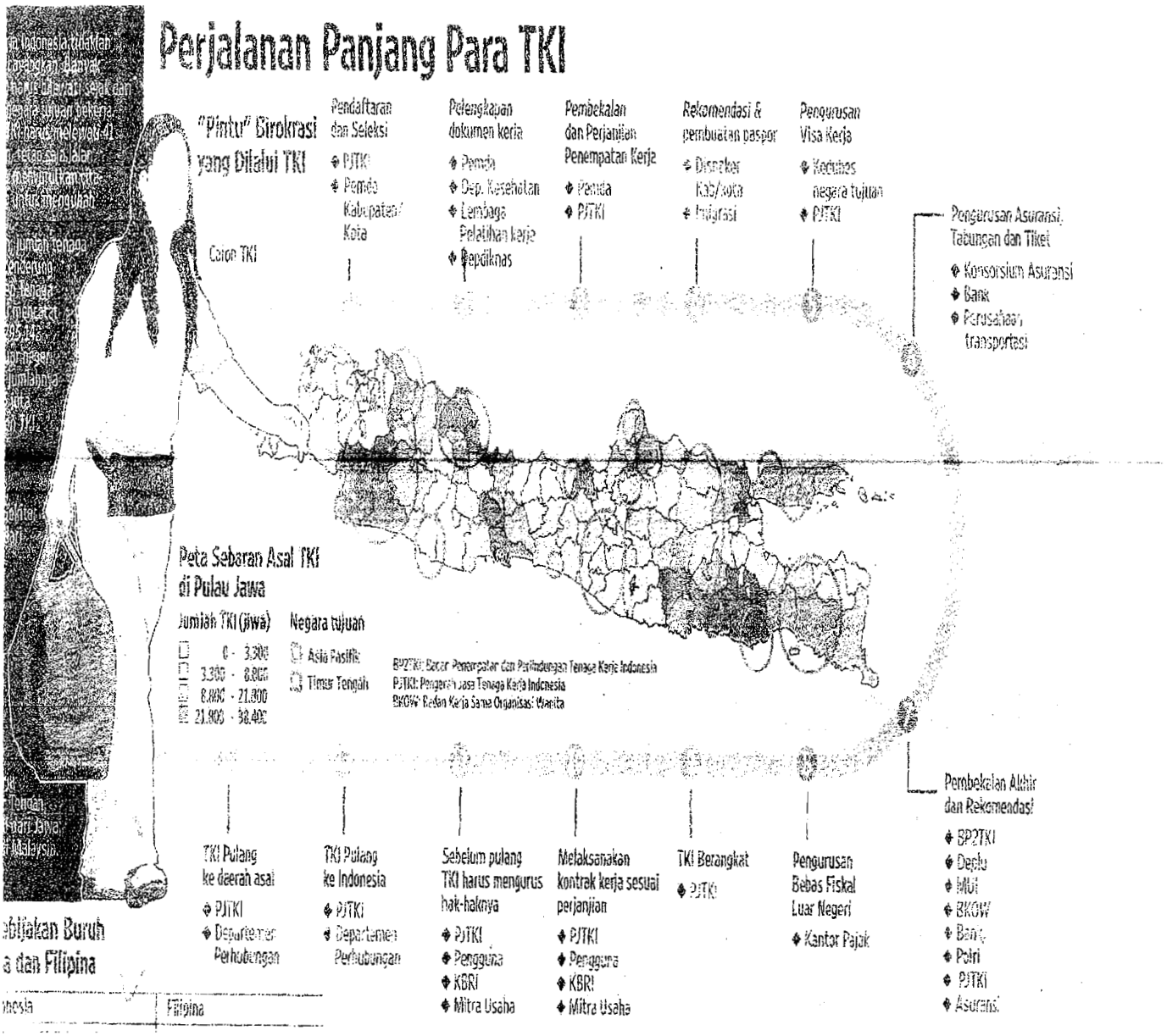
Meski sudah berada di Malaysia, sebagian besar TKI belum tahu akan bekerja di mana. Kedatangan mereka hanya bermodalkan paspor dan visa kunjungan yang berlaku selama tiga bulan. Oleh agen di Malaysia, para TKI ditampung selama beberapa pekan sambil dicarikan pekerjaan.

Setelah mendapat pekerjaan, TKI diserahkan kepada majikan. Kepada agen, majikan harus membayar 5.000 Ringgit-6.000 Ringgit setara Rp 13,5 juta-Rp 16,2 juta per orang. Jumlah itu merupakan akumulasi dari seluruh biaya yang telah dikeluarkan calo, agen, dan PJTKI sejak TKI keluar dari pintu rumahnya hingga tiba di tangan majikan.

"Dana yang dikeluarkan majikan menjadi utang yang harus dikembalikan TKI. Uang itu biasanya dipotong majikan dengan cara tidak membayar gaji TKI selama beberapa bulan," jelas Muhamad Faisal yang bekerja di salah satu perusahaan agen pekerja asing di Malaysia. Masalahnya, kebijakan itu tidak pernah disampaikan agen di Malaysia dan PJTKI secara terbuka kepada calon TKI sebelum diberangkatkan. Akibatnya, majikan dituduh melanggar hak-hak TKI.

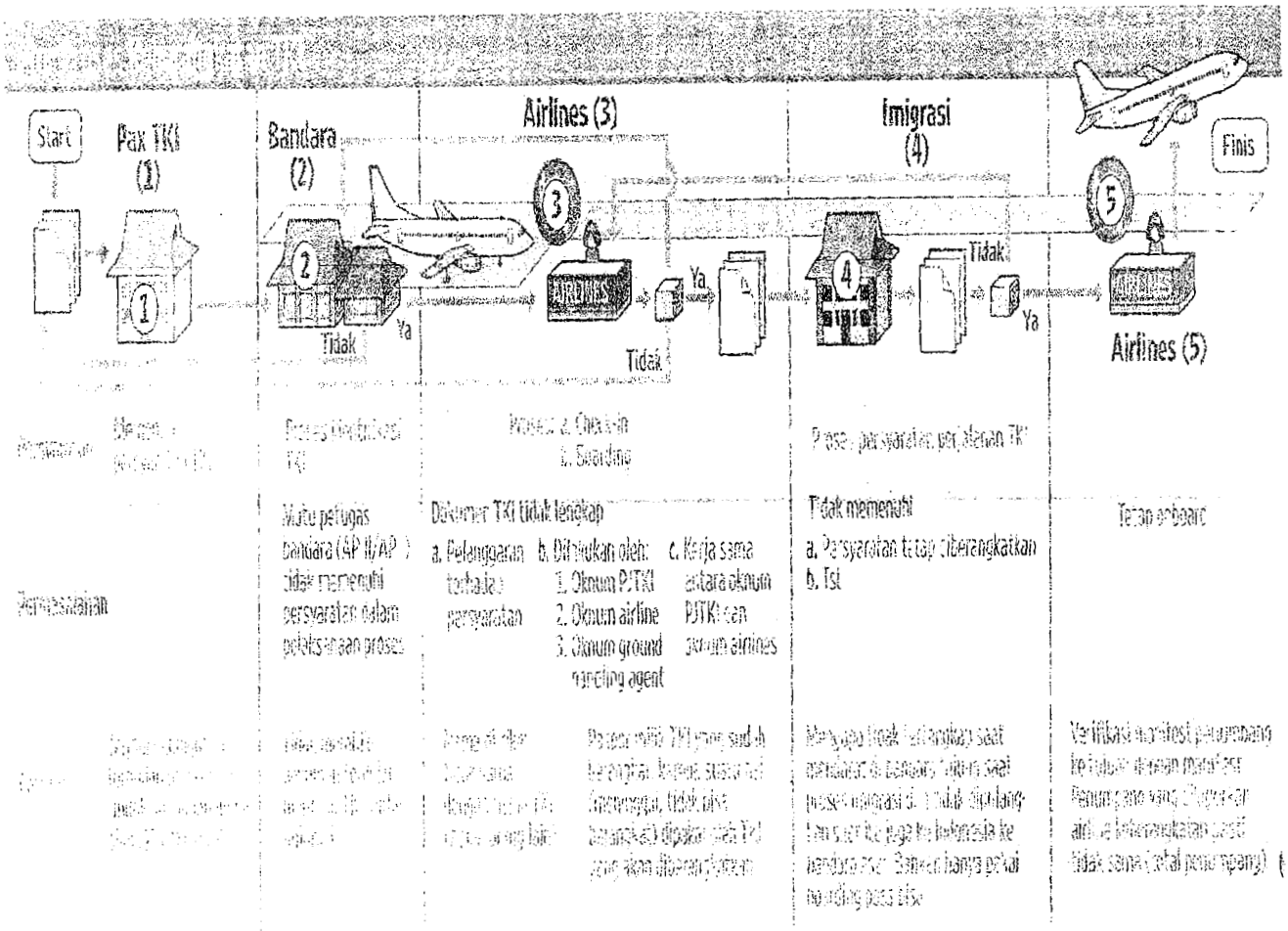
Liku-liku perjalanan tersebut baik perdagangan manusia yang bernama TKI

Lampiran 3: Perjalanan Panjang Para TKI



Sumber: *Courtesy of* Kompas

Lampiran 4: Alur Proses Keberangkatan TKI



Sumber : (*Courtesy of* Kompas

Lampiran 5: Jumlah Penempatan TKI ke Luar Negeri Menurut Kawasan dan Negara Tahun 2006

Jumlah Penempatan TKI ke Luar Negeri Menurut Kawasan dan Negara Tahun 2006

Negara Penempatan	Jumlah Formal	Jumlah Non formal	Total
	Asia Pasifik		
1. Malaysia	161.936	108.163	270.099
2. Singapore	536	8.539	9.075
3. Brunai Darussalam	1.957	823	2.780
4. Hongkong	152	13.461	13.613
5. Taiwan	3.756	24.334	28.090
6. Korea Selatan	3.100	-	3.100
7. Jepang	-	21	21
8. Lain-lain	26	7	33
Sub total	**171.463**	**155.348**	**326.811**
	Timur Tengah		
1. Arab Saudi	4.110	303.317	307.427
2. UEA/Abu Dhabi	181	15.313	15.494
3. Kuwait	49	14.676	14.725
4. Bahrain	59	426	485
5. Qatar	1.685	3.359	5.044
6. Oman	4	3.523	3.527
7. Yordania	-	6.468	6.468
8. Lain-lain	17	2	19
Sub Total	6.105	347.084	353.189
Total	177.568	502.432	680.000

IKS DAN DATA: AI PETRUS ROSALINA DAN RUSTIONO LUTFIANG KOMPAS GRAFIS: BISTAH

Sumber : *Courtesy of* Kompas

STATISTIK PEKERJA IMIGRAN MENURUT SEKTOR

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Bilangan	%	Bilangan	%	Bilangan	%	Bilangan	%	Bilangan	%	Bilangan	%	Bilangan	%	Bilangan	%
Pembantu Rumah	77,918	19.7	94,192	23.0	177,546	22.0	194,710	22.9	232,282	21.8	263,465	19.7	285,441	19.4	298,493	18.9
Pembinaan	63,013	15.9	49,080	12.0	68,226	6.5	63,342	7.5	149,342	14.0	252,516	18.9	231,184	15.7	239,087	15.1
Perkilangan	154,337	39.1	155,277	37.9	307,167	38.1	312,528	36.8	323,299	30.3	385,478	28.8	475,942	32.4	582,648	36.8
Perkhidmatan	43,394	11.0	36,610	8.9	53,683	6.7	56,363	6.6	64,281	6.0	85,170	6.4	93,050	6.3	115,753	7.3
Perladangan	56,478	14.3	74,501	18.2	200,474	24.8	222,866	26.2	298,325	27.9	350,351	26.2	384,473	26.15	345,774	21.9
Jumlah	**395,140** 100.0		**409,660** 100.0		**807,096** 100.0		**849,829** 100.0		**1,067,529** 100.0		**1,336,980** 100.0		**1,470,090** 100.0		**1,581,755** 100.0	
% Pertumbuhan	-		4		97		5		26		25		10		8	

Sumber : Jabatan Imigresen, Kementerian dalam Negeri, Malaysia

STATISTIK PEKERJA IMIGRAN MENURUT NEGARA KELAHIRAN

Negara	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Bilangan	%	Bilangan	%	Bilangan	%	Bilangan	%	Bilangan	%	Bilangan	%	Bilangan	%	Bilangan	%
Bangladesh	146,752	37.1	110,788	27.0	158,149	19.6	114,308	13.5	82,642	7.7	94,541	7.1	54,929	3.7	53,751	3.4
Cambodia	137	0.0	163	0.0	812	0.1	1,399	0.2	2,408	0.2	2,898	0.2	3,278	0.2	3,514	0.2
China	0	0.0	0	0.0	165	0.0	131	0.0	122	0.0	265	0.0	600	0.0	688	0.0
India	14,330	3.6	13,103	3.2	18,934	2.3	26,312	3.1	39,248	3.7	63,166	4.7	78,688	5.4	93,339	5.9
Indonesia	210,772	53.3	269,194	65.7	603,453	74.8	634,744	74.7	788,221	73.8	988,165	73.9	1,024,363	69.7	1,105,083	69.9
Myanmar	5,151	1.3	3,698	0.9	3,444	0.4	6,539	0.8	27,870	2.6	48,113	3.6	61,111	4.2	66,119	4.2
Nepal	368	0.1	328	0.1	666	0.1	48,437	5.7	82,074	7.7	109,067	8.2	149,886	10.2	159,531	10.1
Pakistan	4,054	1.0	2,605	0.6	3,101	0.4	2,392	0.3	2,000	0.2	2,141	0.2	1,156	0.1	1,171	0.1
Philippines	10,678	2.7	7,299	1.8	14,651	1.8	11,944	1.4	21,234	2.0	17,400	1.3	16,663	1.1	18,936	1.2
Ceylon	34	0.0	352	0.1	1,386	0.2	1,115	0.2	1,111	0.1	1,066	0.1	1,003	0.1	979	0.1
Thailand	2,864	0.7	2,130	0.5	2,335	0.3	2,508	0.3	20,599	1.9	10,158	0.8	5,463	0.4	5,573	0.4
Vietnam	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	72,788	5.0	72,902	4.6
Lain-lain	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	162	0.0	169	0.0
Jumlah	395,140	100	409,660	100	807,096	100	849,829	100	1,067,529	100	1,336,980	100	1,470,090	100	1,581,755	100
% Pertumbuhan	-		4		97		5		26		25		10		8	

Sumber : Jabatan Imigresen, Kementerian dalam Negeri, Malaysia

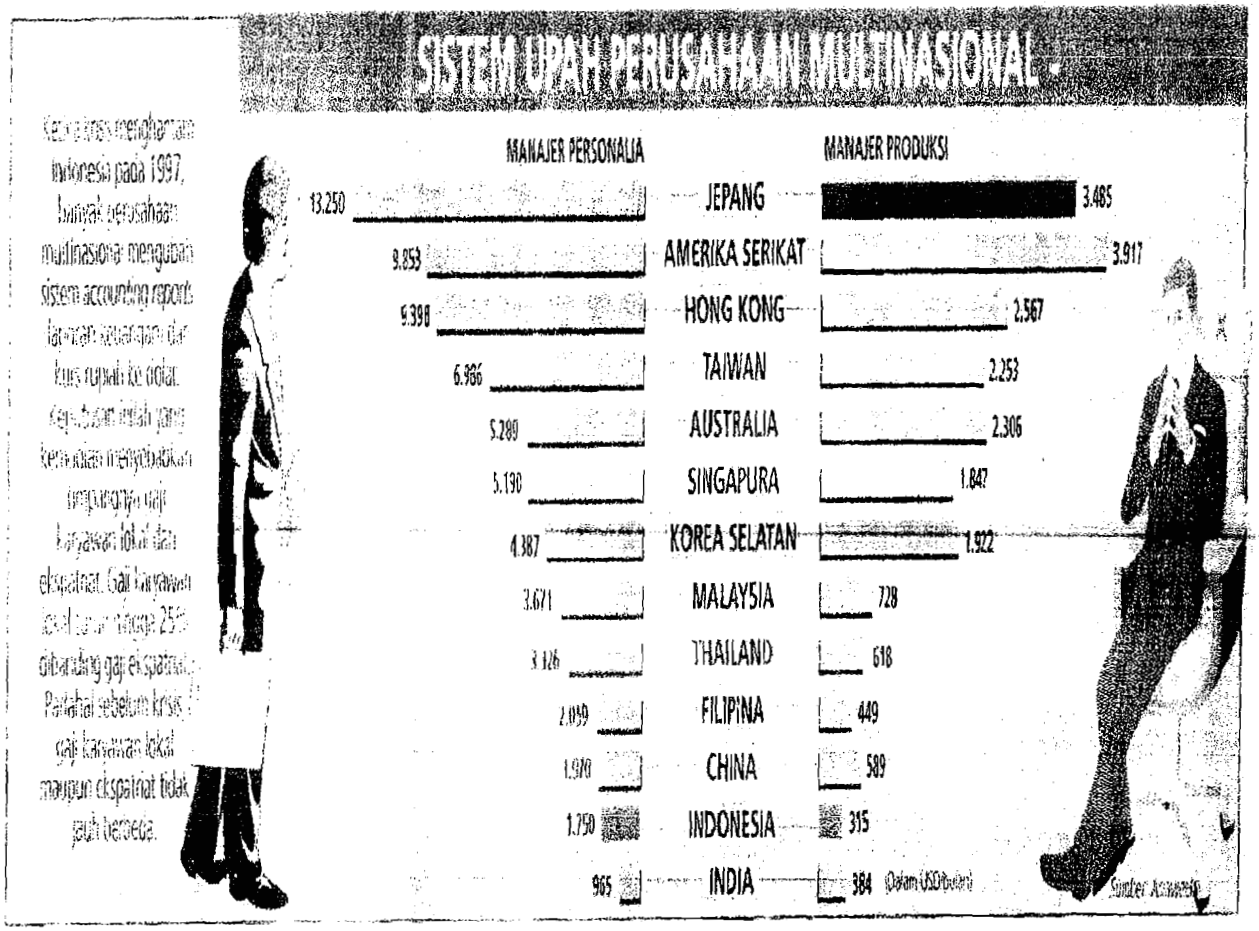
Lain-lain negara terdiri dari Australia, Mesir, Laos, Morocco, Korea, Russia, Syria, Uzbekistan dan Taiwan

Lampiran 8: Produksi Per Pekerja serta Pertumbuhan Lapangan Kerja

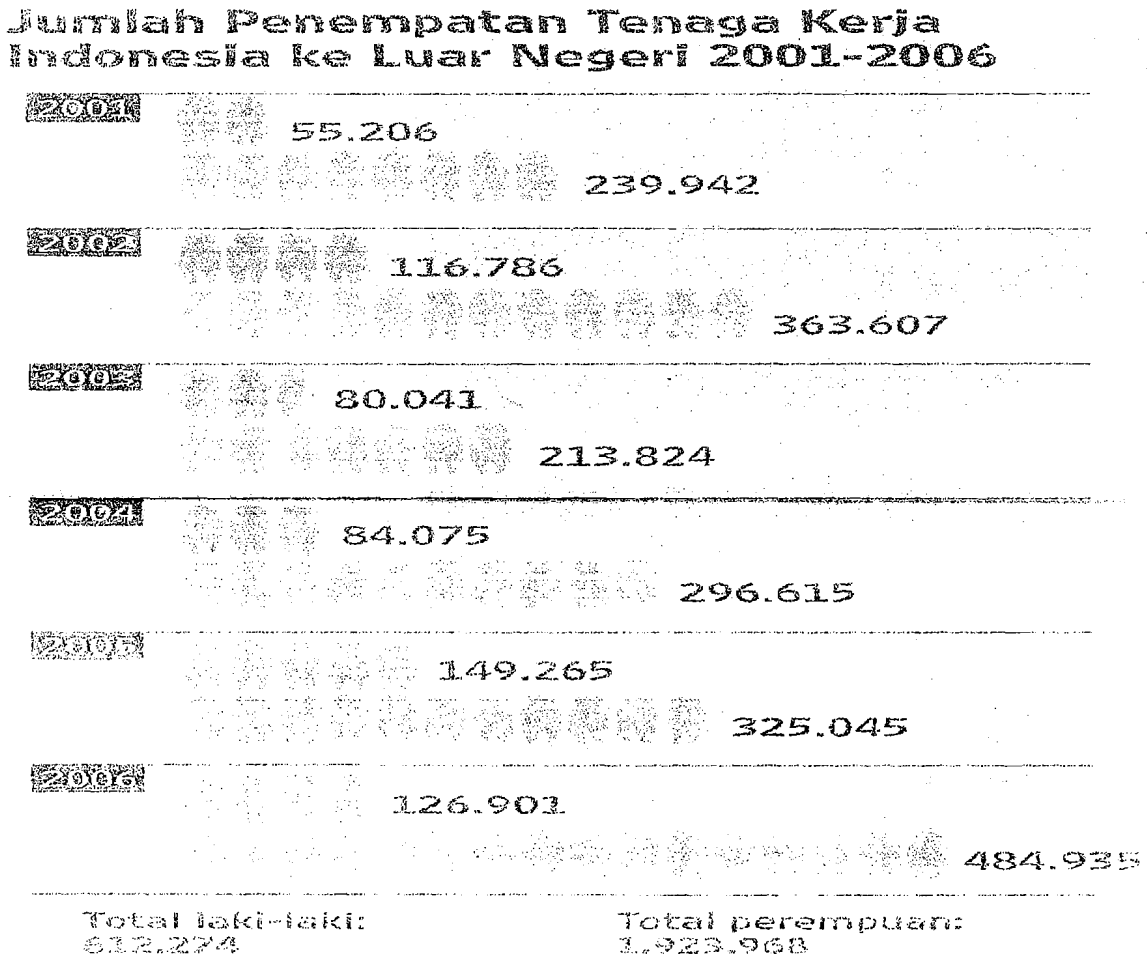
	Produktivitas per pekerja stabil 1990 dollar AS			Pertumbuhan produktivitas (%)		Pertumbuhan rata-rata per tahun (%)		Pertumbuhan lapangan kerja rata-rata per tahun (%)
	1995	2000	2005	1995-2005	2000-2005	1995-2005	2000-2005	2000-MRY
Singapura	38.888	42.888	47.975	23,4	11,9	2,1	2,3	1,6
Malaysia	16.473	19.254	22.112	19,7	14,6	1,8	2,8	1,7
Thailand	11.871	11.984	13.915	17,2	16,1	1,6	3,0	1,9
Indonesia	8.205	7.588	9.022	10,0	18,9	1,0	3,5	1,1
Filipina	6.195	6.952	7.271	17,4	4,6	1,6	0,9	3,4
Vietnam	3.094	3.803	4.809	55,4	26,5	4,5	4,8	2,5
Myanmar	2.328	3.017	4.541	95,1	50,5	6,9	8,5	3,9
Kamboja	2.297	3.037	2.845	23,9	-6,3	2,2	-1,3	9,2
ASEAN	7.699	7.810	9.019	17,1	15,5	1,6	2,9	1,8
Jepang	38.741	40.725	44.361	14,5	8,9	1,4	1,7	-0,3
Korsel	26.624	31.826	36.729	38,0	15,4	3,3	2,9	1,6
China	4.987	5.804	9.486	90,2	63,4	6,6	10,3	1,1
India	4.263	5.189	6.587	54,5	26,9	4,4	4,9	2,9

Sumber: Laporan ILO 2007 Data produktivitas ASEAN tidak termasuk Brunei Darussalam dan Laos

Lampiran 9: Sistem Upah Perusahaan Multinasional



Lampiran 16: Jumlah Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri 2001-2006



Sumber: *Courtesy of* Kompas

Lampiran 11: Data Pembantu Rumah

DATA PEMBANTU RUMAH

NAME/ NAMA :

ADDRESS/ ALAMAT :

Ref. No :

Date of birth/ Tarikh Lahir :	Place of birth/ Tempat Lahir :	Age/ Umur : 26	Religion/ Agama : Islam
Height/ Tinggi : 152	Weight/ berat : 42	Race/ Suku : Jawa	Language Spoken/ Bahasa Biasa/ Written/ Tulis : Indonesia

Status : ☑ Married/ Berkahwin ☐ Single/ Blm Kahwin ☐ Separated/ Pisah ☐ Widow/ Janda

Husband's Name : Nama Suami	Husband's Age/ Umur Suami : 32	Husband's Occ/ Pekerjaan Suami : Buruh
No. Of Children /Jumlah Anak	Eldest Age/ Umur Yg Sulung	Youngest Age/ Umur Yg Bungsu / Year of Married / Tahun Nikah
Passport No/ No. Passport:	Place & Date of Issue/ Tempat & Tarikh Dikeluarkan	Valid / Hingga :
Education Attainment / Pencapaian Pendidikan : SMP	Present Job/ Pekerjaan Sekarang :	

WORKING EXPERIENCE/ PENGALAMAN KERJA :

Bisa kerja Rumah, masak, mencuci / setrika, cuci MOBIL
Bisa Jaga anak / Bayi / orang Tua - Jompo.
Tidak takut anjing mau Jaga.
Bau Pegang dan masak Rapi.

FAMILY DATA / DATA KELUARGA

Name / Nama :
Age / Umur :
Occ/ Pekerjaan :

Name :
Age / Umur :
Occ/ Pekerjaan :

No. of Brothers/Jumlah Abang Adik laki2:

No. of Sisters/ Jumlah Kakak Adik wanita :

Which family you are the :
Anak yg keberapa :

Lampiran 12: Kontrak Standar untuk Pekerja Rumah Tangga di Malaysia

Kontrak Pekerjaan

Kontrak ini dibuat pada tanggal..... bulan.....

Tahun..... Antara.....

No. KTP,..... Beralamat di.....

00.....

(seterusnya disebut sebagai majikan) dan.....

pemegang paspor dari..... No.....

(seterusnya disebut dengan Pekerja Rumah Tangga Asing) yang dengan ini setuju

dan menyatakan (hal-hal) sebagai berikut:

1. JangkaWaktu Kontrak

Majikan diwajibkan membayar gaji Pekerja Rumah Tangga Asing selama satu tahun dan tanggal kedatangan Pekerja di tempat tinnggal majikan* / tempat kerja.

2. Tempat Kerja

Pekerja Rumah Tangga Asing hanya diperbolehkan bekerja dan tinggal di
.....
.....
.....

3. Tugas dan Tanggungjawab Pekerja Rumah Tngga Asing

Pekerja Rumah Tangga Asing haruslah cakap dan setia, membantu melaksanakan tugas-tugas rumah tangga / menjalankan pekerjaan.

Pekerja Rumah Tangga Asing harus menaati semua perintah majikan mereka berkenaan dengan pelaksanaan tugas mereka.

Pekerja Rumah Tangga Asing harus bekerja hanya untuk majikan mereka dan tidak bisa bekerja dengan majikan yang lain.

Pekerja Rumah Tangga Asing harus bersikap sopan dan hormat kepada majikan dan keluarga majikan

Pekerja Rumah Tangga Asing harus menaati undang-undang dan hukum adat masyarakat Malaysia.

4. Kemudahan Tempat Tinggal/Makanan/Perawatan Kesehatan

*Majikan haruslah menyediakan tempat tinggal dengan fasilitas air dan listrik gratis bagi Pekerja Rumah Tangga Asing.

*Majikan harus memberi makanan bergizi setidaknya tiga kali sehari kepada Pekerja Rumah Tangga Asing

(5.a dan 5.b — hanya bagi Pekerja Rumah Tangga Asing)

C) *majikan harus bertanggungjawab atas pembayaran biaya kesehatan jika Pekerja Rumah Tangga Asing sakit atau terluka ketika sedang bertugas.

5. Hari Libur

Majikan harus mengizinkan Pekerja Rumah Tangga Asing mengambil satu hari libur per minggu. Hari libur sebaiknya berlangsung tidak lebih dan 24 jam. Jika majikan meminta Pekerja Rumah Tangga Asing bekerja pada hari libur, majikan wajib memberi pembayaran dalam jumlah yang sama.

6. Penghentian Kerja

Majikan bisa memutus kontrak ini dengan alasan bahwa Pekerja Rumah Tangga Asing:

Bermaksud bekerja untuk majikan lain

Bermaksud melawan perintah yang masih masuk akal terkait dengan tugas Pekerja Rumah Tangga Asing

Terus menerus mengabaikan tugas mereka dan selalu terlambat untuk memulai kerja

Terbukti bersalah karena menipu dan berbohong

Terbukti hamil (hanya bila berlaku)

Terbukti terlibat kegiatan yang melanggar hukum seperti, penggunaan narkoba, prostitusi, kegiatan subversif, kejahatan dan sebagainya.

Pekerja Rumah Tangga Asing bisa menghentikan kontrak ni tanpa penghentian pembayaran gaji jika Pekerja Rumah Tangga Asing:

Secara masuk akal cemas atas keselamatan mereka atau mendapatkan luka fisik sebagai akibat kekerasan atau sakit/penyakit

Menjadi korban pelecehan atau perlakuan buruk dan majikan

Mendapati majikan melanggar setiap ketentuan yang tercantum dalam penjanjian ini.

7. Alokasi Umum

Dengan berakhimya perjanjian atau perpanjangan paspor Pekerja Rumah Tangga Asing oleh Petugas Imigrasi Malaysia, Majikan dipersyaratkan untuk menyediakan sebuah tiket pesawat gratis ke..... kepada kepada Pekerja Rumah Tangga Asing.

Jika Pekerja Rumah Tangga Asing meninggal ketika sedang bertugas, majikan harus bertanggungjawab untuk biaya pemulangan jenazah dan barang-barang pribadi ke kampung halamannya ke.....

Majikan yang beragama Islam diminta untuk menyediakan tempat tinggal yang sesuai bagi Pekerja Rumah Tangga Asing Muslim dan mengizinkan mereka untuk menjalankan ibadah agama mereka dan hendaklah tidak memerintahkan mereka melakukan tugas-tugas yang terlarang menurut agama Islam.

Sebagaimana disaksikan, kedua belah pihak dengan ini menandatangani perjanjian ini di..... tanggal..... 20.....

Tanda tangan Majikan :.....

Tanda tangan Pekerja Rumah Tangga Asing :.....

Tanda tangan Saksi :.....

POTONG YANG TIDAK PERLU

Sumber: *Courtesy of Human Rights Watch*

Lampiran 13: Syarat-syarat Mengambil Pekerja Rumah Tangga di Malaysia

PEDOMAN PENGAMBILAN PEKERJA RUMAH TANGGA ASING (PRA)

SYARAT-SYARAT :

1 Semua formulir dan hal-hal yang berhubungan dengan apa yang telah ditentukan, haruslah diajukan oleh majkan atau agen tenaga kerja asing yang terdaftar dalam Departemen Imigrasi Malaysia, ke Departemen Irnigrasi Negeri Malaysia (sesuai dengan alamat majikan).

2. Majikan harus mempunyai anak yang butuh pengasuhan dan orang tua yang perlu diawasi atau sedang sakit.

3. Isti Majikan harus bekerja dan hanya bisa meminta satu pekerja rumah tangga satu keluarga.

4. Pekerja rumah tangga asing sebaiknya berasal dan warga negara Indonesia, Thailand, Cambodia, Filipina atau Sri Lanka.

5. Usia pekerja rumah tangga asing sebaiknya tidak kurang dan 25 tahun dan tidak lebih dan 45 tahun.

6. Pendapatan majikan yang akan menggaji pekerja rumah tangga Filipina dan Sri Langka haruslah sebesar RM5.000,00 dan bagi pekerja rumah tangga asal Indonesia, Thailand dan Kamboja haruslah sebesar RM3.000,00.

7. Calon pekerja rumah tangga asing harus berasal dari tanah air mereka dan masuk/datang ke Malaysia dengan mempergunakan Visa Rujukan (Visa with Referral).

8. Pengesahan izin kerja sementara sebaiknya diperoleh dari Departemen Imigrasi di tingkat Negara Negeri Malaysia yang proses penyelesaian izin tersebut dalam waktu 1 bulan sesudah tanggal kedatangan.

9. Pekenja rumah tangga asing tidak dizinkan menikah dengan penduduk warga negara tuan rumah atau pekerja asing yang bekerja di negara ini.

10. Pekerja rumah tangga asing sebaiknya selalu menjaga sikap mereka setiap saat dan seharusnyalah tidak terlibat kegiatan-kegiatan yang melawan etika / budaya negara tuan rumah.

11. Perpanjangan jangka waktu izin kerja sementara sebaiknya dilaporkan ke petugas Imigrasi di segala tempat tiga (3) bulan sebelum berakhirnya masa berlaku izin kerja sementara.

12. Pekerja rumah tangga asing dilarang tukar menukar pekeraan atau tukar menukar majikan.

13. Majikan yang tidak beragama Islam dipersyaratkan untuk menyediakan rumah yang layak bagi pekerja rumah tangga asing Muslim dan sebaiknva tidak melakukan tugas-tugas rumah tangga yang bertentangan dengan ajaran Islam dan sebaiknya tidak menyatakan bahwa mereka (pekerja) akan mengawasi babi atau anjing mereka (majikan).

14. Pekerja rumah tangga asing akan keluar dengan Multiple Entry Visa untuk jangka waktu 12 bulan.

15. Majikan diminta melapor ke Departemen Imigrasi Malaysia jika Pekerja rumah tangga asing mengundurkan diii / dipecat dan pekerjaan mereka atau jika mereka menghilang atau kabur dari rumah tempat mereka seharusnya bekerja.

Majikan juga diminta untuk memulangkan pekerja rumah tangga asing yang dipecat, yang minta berhenti, karena telah habis masa berlakunya paspor atau dibatalkannya paspor.

Departemen Imigrasi Malaysia mempunyai hak untuk membatalkan kelulusan atau keluarnya Paspor

Pekega rumah tangga asing dilarang membuat Permohonan izin Masuk jika mereka masih memegang izin kerja sementara.

Sumber: *Courtesy of Human Rights Watch*

Lampiran 14: Kontrak Standar untuk Pekerja Rumah Tangga Filipina di Malaysia

ADMINISTRASI KETENAGA-KERJAAN LUAR NEGERI FILIPINA
(PHILIPPTNES OVERSEAS EMPLOYMENT ADMINISTRATION)

KONTRAK PEKERJAAN STANDAR
UNTUK PEKERJA RUMAH TANGGA FILTPINO DI MALAYSIA

Dengan mi disepakati dan dinyatakan sebagai berikut.

IANGKA \VAKTU DAN BERLAKLNYA KONTRAK
Majikan akan mempekerjakan si Pekerja dan si Pckerja akan melayani sebagai pembantu rumah tangga untuk kurun waktu tak lebih daripada dua tahun berturut-turut, mulai.....
sejak tanggal keberangkatan si pekerja ke Malaysia.

GAJI BULANAN/UPAH
Si Pekerja akan diupah dengan gaji bulanannva sebesar tak kurang dari $AS dua ratus ($AS 200.00) dibavarkan dalarn jumlah yang sama dalam mata uang Malaysia, dalam bentuk tunai pada akhir dan setiap bulan kalender. Gaji bulanan harus diakui oleh Si Pekerja secara tertulis.

JAM KERJA
Si Pekerja tidak akan bekcrja lebih dari sepuluh (10) jam dan akan diberi setidaknva periode menerus sepanjang delapan (8) jam tidur.

HARI LIBUR
Frekuensi hari libur bagi si Pckerja adalah sekali seminggu, selainnya Minggu, dan akan ditcrapkan dengan luwes. Hari-libur akan dibayar dan bila si Majikan memerlukan si Pekerja untuk bekerja selama hari libur si Pekerja, suatu kompensasi tambahan sebesar RM. 25.00 akan diberikan di atas gaji pokok untuK setiap hari libur si pekerja.

KEWAJIBAN DAN TANGGUNG-TAWAB PEKERJA
Si Pekerja menunjukkan secara rajin dan taat semua kewajiban yang bersifat rumah tangga seperti tapi tidak terbatas pada cuci pakaian, memasak, merawat anak atau bayi, pembersihan umum dan perawatan kediaman si Majikan dan tugas-tugas rumahtangga lainnya di mana si majikan dari waktu ke waktu membutuhkan.

Si Pekerja diharapkan sctiap saat mentaati aturan kepantasan dan akan berlaku penolong, santun, dan hormat pada Majikan dan anggota keluarganva. Dia juga akan menaati Tata Tertib bagi Pekerja Filipino dan patuh pada hukum Malaysia serta menghormati adat dan tradisinva.

KEWAJIIAN DAN TANGGUNG-JAWAB MAJIKAN

Majikan akan setiap saat memperlakukan si Pekerja secara adil dan manusiawi. Tidak ada keadaan apapun yang membolchkan kekerasan fisik digunakan oleh si Majikan atau anggota rurnah tangga lainnva. Si Majikan akan selanjutnva menciptakan hubungan yang scrasi dan kondisi kcrja yang pantas bagi hubungan majikan-pekerja.

PEMUTUSAN KONTRAK

Tidak Majikan maupun Pekerja bisa secara sepihak membatalkan Kontrak mi kecuali sebagai bcnikut:

Majikan dapat memutuskan Kontrak ketika si Pekcrja
Secara sengaja tidak mematuhi suruhan yang adil dari Majikan
Melakukan tindakan kesalahan atau tidak jujur yang berat
Biasa melalaikan kewajibannya
Melanggar hukurn Malaysia
Si Pekerja akan mcnanggung biaya pemulangan kembali
Si Pekerja bisa memutuskan kontrak ini pada keadaan-kcadaan berikut:
Ketika si Pckerja dikcnai perlakuan tak manusiawi oleh Majikan atau anggota rumah tangganva
Kctika pekerja secara masuk akal mencemaskan kecelakaan jasmani dan kekerasan atau penyakit
Kctika Majikan melanggar ketentuan-ketentuan dan syarat-svarat kontrak ini
Ketika Majikan melakukan salah satu dari tindakan bcnkut ini-menahan jembayaran gaji secara sengaja, pelecehan tubuh, penyerangan fisik dan pckcrjaan ilegal.
Majikan dari si Pekerja dapat memutuskan pekerjaan dengan memberikan paling sedikit pemberitahuan 14 hari sebelumnya kepada pihak lainnya. Pihak yang memutuskan kontrak akan menanggung biaya-biaya angkutan pulang.

PENYELESAIAN SENGKETA

Dalam kasus sengketa antara Pckcrja dan Majikan, Agen Pekcrja Malaysia yang bersangkutan akan, dalam kcsempatan pertama, berupaya menyelesaikan masalahnva secara damai bagi kepentingan kcdua pihak. Jika sengketanya tetap tidak tcrpecahkan, urusannva akan diserahkan kcpada Badan Pcrburuhan Malaysia untuk mengadili tanpa prasangka terhadap apapun tindakan hukum yang hendak diambil pihak yang dirugikan tcrhadap pihak lainnva.

PENGUASAAN PASPOR

Si Pekerja akan mempunyai kuasa atas paspornya selama seluruh masa kontrak ini.

PEMULANGAN KEMBALI PADA PERBARUAN ATAU AKHIR KONTRAK

Pada selesainva Kontrak ini, Majikan akan melengkapi si Pekerja dcngan sebuab tikct penerbangan kelas ckonomi satu-kali jalan ke Filipina.

Jika Kontrak diperpanjang untuk jangka waktu satu (1) tahun, Majikan akan mengijinkan Pekerja kembaLi ke Filipina untuk cuti dengan bayaran selama tidak kurang dari limabelas (15) hari kalcndcr. Dalam hal ini, si Majikan akan melengkapi si Pekerja dengan sebuah tiket penerbangan kelas ekonomi pulang-pergi.

KETENTUAN UMUM

Si Pekerja akan berhak mendapatkan santunan-santuan berikut:

Angkutan gratis dad Manila, Filipina lke situs pekcrjaan

Tempat tinggal gratis yang pantas dan tiga kali makan sehari, termasuk pakaian kcrja gratis.

Pelavanan kesehatan gratis. tcrmasuk perawatan rumah sakit ketika si Pekerja tidak bisa mclaksanakan kcwajibannya karena sakit atau cacat yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Dalam kasus sakit atau luka terjadi karena atau pada waktu pekcrjaan majikan akan mcnycdiakan semua pcrhatian pcngohatan dan rumah-sakit dan gaji penuh untuk tigapuluh (30) hari sakit. Jika sakit atau luka pribadi, sepcrti dikuatkan oleh Dokter Umum setempat, mencegah si pckerja untuk memberikan pelayanan lebih lanjut, si Majikan akan segera mcngambil langkah untuk memulangkan si pekerja dengan tiket penerbangan kelas ekonomi satu kali jalan ke Filipina.

Si majikan akan membantu si Pckerja dalam pengiriman kembali secara teratur paling sedikit 50% dari gajinya ke pencrima yang ditentukan di Filipina melalui saluran perbankan biasa.

Semua hukum perburuhan di Malaysia yang berlaku dan pantas bagi pembantu rumah tangga dinyatakan termasuk dalam kontrak kerja.

Dalam kasus kematian Pekerja, Majikan akan menanggung biaya-biaya untuk pemulangan kembali jazad si Pekcrja scrta barang-barang pribadinva ke Filipina.

KETENTUAN-KETENTUAN KHUSUS

Si Pckcrja akan bekerja hanya untuk si Majikan dan rumah tangganya. Si Majikan tidak akan mengharuskan si Pckcrja untuk bekerja di kediaman lain atau di tempat kerjanya.

Adalah melanggar hukum untuk mengutip scjumlah apapun dan gaji rutin si Pekerja di luar sumbangan wajib yang ditentukan oleh hukum. Sumbangan seperti itu harus disertai dengan tanda terima.

Majikan akan melengkapi Pekerja dengan asuraansi jiwa pribadi dan kecelakaan dalam jumlah tidak kurang dan $M 10,000 untuk sepanjang masa Kontrak Kerja tanpa biaya bagi si Pekerja.

Majikan akan melengkapi si Pekcrja satu salinan dan kontrak kerja yang tclah diperiksa keasliannya oleh Kcdutaan Besar Filipina dan disahkan oleh POEA (*Philippines Overseas Employment Administration*/Administrasi Pekerjaan Luar Negeri Filipina).

PENGUBAHAN KONTRAK

Tak satupun dan ketcntuan-ketcntuan dalam kontrak ini bisa diubah, diperbaiki atau diganti tanpa persetujuan dari Kedutaan Besar Filipina di Malaysia atau POEA (*Philippines Overseas Employment Administration*).

Dengan kesaksian mengenai hal tersebut, pihak-pihak yang mengikat kontrak, setelah membaca dengan seksama dan sepenuhnya memahami ketentuan-ketentuan dan pcrsyaratan Kontrak, dengan mi mcmbubuhkan tandatangannya di bawah ini, pada hari.....tanggal .....tahun..... di Malaysia.

Sumber: *Courtesy of Human Rights Watch*

Lampiran 15: Perbandingan Kebijakan Buruh Migran Indonesia dan Filipina

Perbandingan Kebijakan Buruh Migran Indonesia dan Filipina

◆ Departemen Perhubungan

	Indonesia	Filipina
Produk hukum	UU Nomor 39 Tahun 2004	Republic Act No 8042
Perlindungan tenaga kerja	◆ Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di LN ◆ Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan saat prapenempatan, penempatan, sampai dengan purnapenempatan.	◆ Negara harus melindungi pekerja lokal atau yang bekerja di luar negeri ◆ Negara harus menyediakan jasa hukum, ekonomi, dan sosial yang layak untuk pekerja migran
Tingkat keterampilan	Harus memiliki sertifikat keterampilan	Harus memiliki keterampilan
Biaya penempatan	Calon TKI/TKI harus membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri	Tidak dipungut biaya perekrutan dan penempatan
Saniksi	Menempatkan calon TKI/TKI tanpa izin dan pada pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dipidana penjara 2-10 tahun dan denda Rp 2-15 miliar	Perekrutan ilegal akan dikenai hukuman mulai dari 6 tahun dan denda mulai dari 200.000 peso
Informasi perekrutan	Informasi wajib mendapat persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab	Informasi dipublikasikan melalui buletin/koran tiga kali setiap kuartal
Penempatan dan Pengembalian	Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI	Depnaker dan institusi yang berkaitan dengan pekerja migran dalam waktu 90 hari menyusun program yang akan memotivasi pekerja

Sumber : Diolah dari UU Nomor 39 Tahun 2004 dan Republic Act No 8042, Nota Kesepahaman Indonesia-Malaysia dan Indo

Sumber : *Courtesy of* Kompas

Lampiran 16: Pelecehan Yang Didokumentasikan oleh Human Rights Watch

Jumlah pekerja rumah tangga yang diwavancara: 51
Usia dari para pekerja rumah tangga yang diwawancara: 17-37

Karena pembatasan pada pergerakan para pekerja rumah tangga dan terbatasnva waktu yang dipunyai oleh beberapa di antara mereka untuk berpartisipasi dalam suatu wawancara, beberapa pekerja rumah tangga tidak bisa menanggapi semua butir-butir di bawah mi. jumlah yang disajikan di sini kemungkinan besar tidak sepenuhnva menampilkan jumlah sebenarnya dan pelecehan di antara limapuluh-satu perempuan dan gadis yang diwawancarai. Sebagal tambahan, mereka yang pada saat ini sedang bekcrja seringkali belum rnengetahui apakah mereka akan menerima gaji penuh mereka pada akhir dan koritrak standar dua-tahun mereka.

	Jumlah yang diwawancara
Biaya perekrutan (umumnva tidak diperlukan)	14
Empat bulan atau lcbih dan upah pertama dipotong dari gaji	19
Satu bulan atau lebth tinggal di pusat pelatihan	29
Tiga bulan atau lebih di pusat pelatihan	23
Pembatasan pergcrakan di pusat pelatihan	30
Pelecchan lisan atau fisik di pusat pelatihan	13
Melaporkan kurang dan duabelas jam kerja per hari	1
Mclaporkan enambelas jam kerja atau lebih per hari	30
Melaporkan satu hari libur per minggu	8
Tidak menerima gaji penuh	26
Tidak mcnerima gaji	12
Melaporkan pelecehan verbal	18
Melaporkan pelecehan fisik	9
Melaporkan pelecehan seksual	7
Tidak ada pembatasan pada pergerakan atau komunikasi	3

Kemampuan mempraktikkan agama secara bebas	10
Kasus-kasus perdagangan manusia	9

Sumber: *Courtesy of Human Rights Watch*, Vol.16, No.16(C)

Lampiran 17: Nilai Tambah dari Pertanian dan Agro Industri 2000-2010

Komoditas	Juta Ringgit Malaysia (nilai 1987)			Persen dari total			% Pertumbuhan rata-rata/Tahun 8 RMK		Target 9 RMK
	2000	2005	2010	2000	2005	2010	Target	Pencapaian	
Pertanian	18.662	21.595	27.517	100	100	100	2,0	3,0	[illegible]
Komoditas industri	11.033	13.278	15.522	59,1	60,6	56,4	0,7	3,8	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Komoditas Makanan	7.629	8.309	11.996	40,9	39,4	43,6	4,0	1,7	7,6
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Peternakan	1.520	2.089	2.483	8,1	9,1	9,0	6,0	6,6	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Agro Industri	13.584	16.928	22.221	100	100	100	4,0	4,5	5,6
Barang-barang kayu dan perabot	2.526	3.639	5.614	18,6	21,5	25,3	6,3	7,6	[illegible]
Makanan olahan, minuman dan tembakau	4.019	4.799	6.333	29,5	28,3	28,5	2,0	3,6	[illegible]
Produk karet dan furnitur	2.957	2.972	3.761	21,6	17,6	16,9	0,6	0,3	[illegible]
Kertas dan produk kertas, percetakan dan penerbitan	2.293	2.646	3.275	16,9	15,6	14,7	3,4	2,9	[illegible]
Karet dan barang-barang produk	1.821	2.337	3.238	13,4	17,1	14,6	4,7	9,7	[illegible]
Total Pertanian dan Agro Industri	32.246	38.513	49.738				2,7	3,6	5,2
PDB	230.568	262.029	351.297					4,5	6,0

Sumber: Department of Statistics and Economic Planning Unit

Lampiran 18: Ekspor Pertanian dan Manufaktur Berbasis Agro 2000-2010

	Juta Ringgit Malaysia			Persen dari total			% Pertumbuhan rata-rata/tahun	
	2000	2005	2010	2000	2005	2010	Pencapaian 8 RMK	Target 9 RMK
	22.392	37.421	54.992	48,1	50,0	47,5	10,3	8,0
	6,1	7,0	6,8					
	18.428	31.509	37.244	38,7	42,1	32,2	11,3	3,4
	9.948	19.036	26.735	20,9	25,4	23,1	13,9	7,0
	2.971	5.787	5.150	5,4	7,7	4,5	17,6	-2,3
	2.099	2.465	2.130	5,2	3,3	1,8	-0,2	-3,2
	3.020	4.051	2.935	6,3	5,4	2,6	6,0	-3,9
	33	50	133	0,1	0,1	0,1	8,8	20,5
	367	120	130	0,8	0,2	0,1	-20,0	1,6
	4.464	5.913	17.746	9,4	7,9	15,3	5,8	24,6
	24.686	37.442	60.630	51,9	50	52,5	8,7	10,0
	6,6	7,0	7,6					
	4.509	8.027	15.893	9,5	11,5	13,7	13,9	12,9
	1.207	1.755	2.440	2,5	2,3	2,1	7,8	6,9
	5.521	9.665	13.917	14,2	12,5	12,0	7,3	7,6
	6.077	8.054	14.359	12,8	10,7	12,4	6,8	12,1
	1.797	2.018	2.779	3,8	2,7	2,4	2,3	6,6
	4.645	6.923	11.360	9,8	9,2	9,8	8,1	10,4
	47.578	74.863	115.653	100	100	100	9,5	9,1
		116	92					
	373.270	533.790	803.216				7,4	8,5

BESTARI

Lampiran 19: Pengeluaran Konsumen di Malaysia 1990-2010

(juta Ringgit Malaysia)

Jenis Barang	1990	1995	2000	2005	2010*)
1. Makanan dan minuman alkohol	13.483	24.073	33.428,5	40.617,8	46.448,4
2. Tembakau dan minuman nonalkohol	1.397	2.689	3.804,7	4.808,7	5.635,3
3. Baju dan pakaian	2.018	3.661	5.056,8	6.505,2	7.402,6
4. Perumahan	12.315	23.115	31.674,7	38.389,1	41.416,3
5. Barang rumah tangga	2.809	5.642	7.486,8	9.665,8	10.655,8
6. Barang-barang kesehatan dan jasa medis/dokter	830	2.270	3.306.0	4.201,7	4.829,9
7. Transportasi	11.077	16.439	23.220,7	29.213,1	31.850,9
8. Komunikasi	1.365	2.456	4.116	5.478,7	6.593,8
9. Jalan-jalan dan rekreasi	3.181	5.303	6.189,2	7.425,5	8.408,3
10. Pendidikan	858	1.656	2.628,7	3,370,5	4.073,8
11. Hotel dan katering	9.784	15.625	19.399,8	23.729,0	28.328,9
12. Barang-barang lainnya	3.143	6.905	6.783,2	8.190,5	9.294,5
Jumlah	**62.262**	**109.834**	**147.095,0**	**181.595,6**	**204.600,6**

*) Proyeksi

Sumber: Department of Statistics Malaysia dan Euromonitor International

Lampiran 20: Investor Malaysia di Indonesia 2001-2007

Investor Malaysia di Indonesia 2001-2007

Investor	Nilai Investasi	Jenis Investasi
Guthrie Grup	Rp 3,3 triliun	Perkebunan kelapa sawit
Commerce Asset Bhd	Rp 1,057 triliun	Saham Bank Niaga
Phoenix Sea Venture	Rp 603 miliar	Memberli aset milik PT Chandra Asri Petrichemical Center
Konsorsium Logistik Bhd	Rp 1 triliun	- Kerja sama dengan Pemprov DI Yogyakarta - Membangun jaringan logistik, pergudangan, dan terminal terpadu di Bandara Adisutjipto
Eden Capital	14 juta dollar AS	Pengembangan Apartemen Salemba Residence bekerja sama dengan investor lokal PT Adhi Realty, anak perusahaan PT Adhi Karya Tbk
Malaysia Astro All Asia Networks Plc	140 juta dollar AS	Perusahaan patungan televisi berlangganan PT Direct Vision
PT Synergy Oil Nusantara	15,5 juta dollar AS	Perusahaan patungan Lembaga Tabungan Haji Malaysia (51 persen) dan Win Wealth Holding Limited Hongkong (49 persen), mengambil alih pabrik pengolahan minyak sawit mentah (crude palm oil/CPO) PT Perkebunan Agrintara Indonesia
Pantai Holdings Bhd	5 juta dollar AS	Pengolahan limbah medis Jawa Barat

Sumber: Litbang Kompas

BESTARI

Lampiran 21: Pasang Surut Hubungan Negeri Serumpun

PASANG SURUT HUBUNGAN NEGERI SERUMPUN

Berbagai konflik Indonesia-Malaysia sebelumnya sempat terjadi dan mengancam hubungan kedua negeri serumpun ini, mulai dari politik, klaim kepemilikan kawasan, tenaga kerja, hingga kebudayaan.

Konfrontasi Indonesia-Malaysia 1963-1964
Konfrontasi terhadap Malaysia dimulai lewat rapat raksasa tanggal 3 Mei 1964 di Jakarta. Presiden Soekarno meneriakkan Komando Dwikora.

Indonesia Keluar dari PBB 1965
Konfrontasi dengan Malaysia berimbas pada keberadaan Indonesia sebagai anggota PBB. Pada 1 Januari 1965 Presiden Soekarno menyatakan Indonesia keluar dari PBB. Ia memprotes penerimaan Malaysia menjadi anggota tidak tetap Dewan Keamanan PBB. Konfrontasi dengan Malaysia menimbulkan korban yang cukup besar bagi pihak Indonesia. Tidak kurang 590 orang meninggal, 222 orang luka-luka, dan 771 orang tertawan.

Normalisasi Hubungan 1966
Konfrontasi Malaysia resmi berakhir dengan ditandatanganinya naskah normalisasi hubungan Indonesia-Malaysia pada 11 Agustus 1966 di Jakarta. Naskah tersebut, kemudian dikenal dengan nama Jakarta Accord. Isinya: pemberian kesempatan kepada rakyat Sabah dan Sarawak untuk secepat mungkin secara bebas dan demokratis menyatakan kembali kedudukan mereka ke dalam Malaysia, membuka kembali hubungan diplomatik, dan penghentian permusuhan.

Flor de la Mar 1989
Sengketa berikutnya adalah klaim kepemilikan harta karun dalam bangkai kapal Flor de la Mar. Kapal yang mengangkut emas dan permata jarahan pasukan Portugis yang menghancurkan Kelabuhan Malaka tahun 1511 ini karam tahun 1512 di lepas pantai Sumatera. Persoalan muncul setelah tahun 1989 Indonesia menyetujui permohonan Malaysia menyerahkan barang-barang yang terdapat dalam kapal. Karena berlarut-larut penyelesaiannya, Malaysia mengancam membawa masalah ini ke Mahkamah Internasional.

Hukuman Gantung Pelaut Indonesia 1990
Hubungan kembali menghangat dengan peristiwa digantungnya pelaut Bugis, Basri Masse, di Kepayan, Kota Kinabalu, 19 Januari 1990. Basri ditangkap karena tersangkut kasus narkotika.

Batas Laut Selat Malaka 1996
Belum jelasnya batas laut Indonesia-Malaysia di Selat Malaka sering kali membawa petaka bagi nelayan dari kedua negara. Tidak jarang terjadi penangkapan nelayan dengan alasan melanggar batas laut kedua negara. Selama ini Indonesia dan Malaysia baru memiliki perjanjian penentuan tapal batas laut dan tapal batas kontinen. Sementara itu, tapal batas ZEE (zona ekonomi eksklusif) belum pernah dibicarakan.

Sumber: Litbang Kompas/Yosa

Bencana Kabut Asap 1997-1998
Kabut asap memenuhi kawasan udara Malaysia. Gelombang protes besar-besaran terjadi di sejumlah kota di negeri itu.

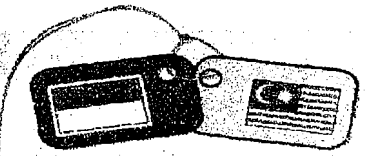
Klaim Kebun Kelapa Sawit 2000
Sejak tahun 2000 warga Sabah, Malaysia, dilaporkan melanggar areal perbatasan sepanjang 4.000 meter dan lebar 500 meter di Kampung Semunying, Kalimantan Barat, yang disulap menjadi lokasi perkebunan kelapa sawit. Kebun ini masih menyatu dengan perkebunan yang sama di wilayah Malaysia. Patok batas negara di wilayah tersebut pun ikut bergeser dan menjadi kabur.

Pencurian Ikan 2001
Sengketa merambat dalam kasus pencurian ikan. Angkatan Laut Indonesia pada 28 Juni 2001 menembak kapal pelaut Malaysia. Atas insiden tersebut, Pemerintah Malaysia meminta Angkatan Laut Indonesia melakukan investigasi.

Penyelundupan Kayu 2001
Pencurian dan penyelundupan kayu dari Indonesia oleh sejumlah pengusaha dan penduduk Malaysia merupakan masalah besar yang sangat merugikan dan masih berlangsung hingga kini. Polda Kalimantan Tengah pada 2 November 2001 menahan Edy Lau, cukong kayu asal Malaysia, berikut 4.800 potong kayu hasil curian. Pada 10 Desember 2004 Polda Kalimantan Timur menangkap juga dua cukong kayu asal Malaysia.

Pendeportasian TKI Ilegal 2002
Kasus TKI ilegal menjadi salah satu problem hubungan Indonesia-Malaysia hingga kini. Penertiban dan pendeportasian TKI ilegal terkadang membawa perlakuan buruk bagi TKI. Pada 26 Maret 1998, misalnya, delapan warga Indonesia dan seorang polisi Malaysia tewas akibat kerusuhan di kamp penahanan imigran ilegal di Semenyih, Malaysia.

Sengketa Sipadan dan Ligitan 2002
Kepemilikan Pulau Sipadan dan Ligitan yang terletak di sebelah timur Pulau Kalimantan menjadikan Malaysia dan Indonesia bersengketa. Setelah melalui serangkaian perundingan, kedua negara akhirnya sepakat mengajukan sengketa yang sudah berlangsung sejak tahun 1967 ke Mahkamah Internasional. Pada 17 Desember 2002 Mahkamah Internasional memutuskan Pulau Sipadan dan Ligitan milik Malaysia.



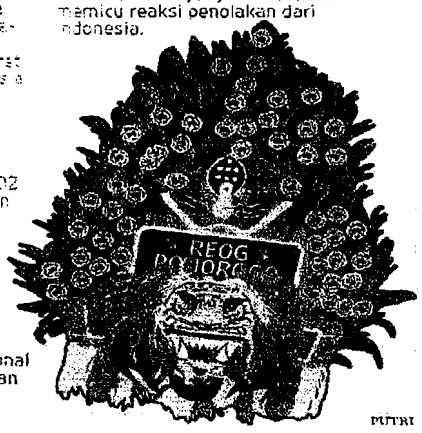
Imigran Aceh di Malaysia 2003
Penanganan imigran Aceh yang masuk Malaysia oleh Pemerintah Malaysia dengan cara pendeportasian juga sempat menimbulkan gejolak bagi kedua negara. Bahkan, Komisi PBB, UNHCR, di Kuala Lumpur memprotes kebijakan Pemerintah Malaysia yang berencana mendeportasi 250 orang dari 400 warga Aceh yang ditangkap polisi karena memasuki wilayah Malaysia secara ilegal.

Penganiayaan TKI 2004
Masyarakat Indonesia kembali dikejutkan oleh tragedi penganiayaan yang diderita Nirmala Bonat, TKW asal Kupang, NTT. Ia menjadi korban penyiksaan brutal majikan perempuan-nya sejak mulai bekerja pada bulan September 2003. Akibat penyiksaan, Nirmala menderita luka parah di hampir seluruh tubuhnya.

Sengketa Blok Ambalat 2004
Klaim kepemillkan pertambangan minyak, tepatnya yang terletak di kawasan Blok East Ambalat di Laut Sulawesi, perairan sebelah timur Pulau Kalimantan adalah konflik terhangat antara Malaysia dan Indonesia. Sengketa ini semakin memanas setelah Malaysia memberikan hak konsesi minyak oleh Petronas kepada perusahaan minyak Shell. Baik Malaysia maupun Indonesia sama-sama mengklaim wilayah tersebut sebagai miliknya.

Kasus Wasit Karate 2007
Indonesia mundur dari Kejuaraan Karate Asia, sebagai protes keras terhadap sikap kepolisian Diradja Malaysia, yang mengeroyok wasit karate asal Indonesia, Donald Luther Calapita. Ia dikeroyok sewaktu sedang berjalan ke hotel seusai "technical meeting" di Malaysia pada 23 Agustus 2007.

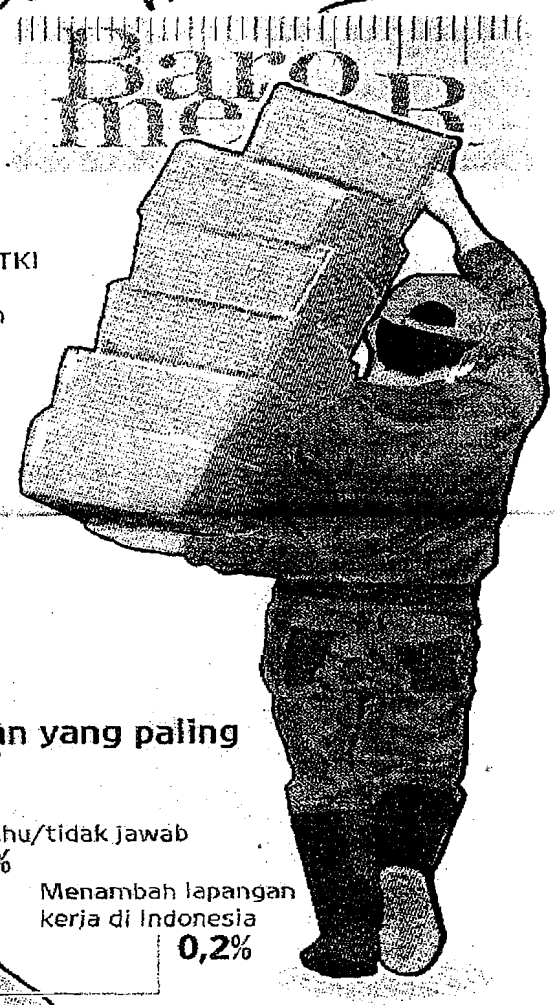
Klaim Budaya 2007
Pemerintah Malaysia mengklaim sejumlah budaya Indonesia, seperti batik, angklung, lagu "Rasa Sayange", dan juga reog Ponorogo sebagai khazanah budayanya. Tindakan ini memicu reaksi penolakan dari Indonesia.



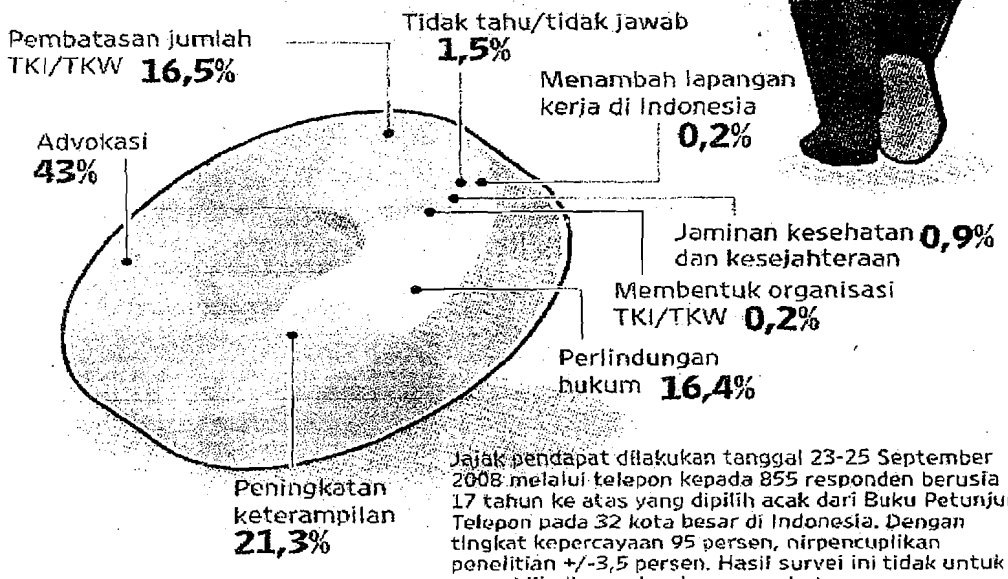
PUTRI

Perlindungan TKI

Nasib tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri sejauh ini masih seperti "pejuang lepas". Mulai dari saat mencari pekerjaan, perlindungan di tempat kerja, hingga kembali ke Tanah Air, masih banyak TKI yang menjadi bulan-bulanan. *Sebutannya mungkin saja "pahlawan* devisa", tetapi perlakuannya lebih mirip "pemerasan" devisa.
Publik survei juga menilai kondisi serupa. Hampir seluruh responden (90,9 persen) menilai perhatian pemerintah terhadap nasib TKI di luar negeri masih belum memadai. Advokasi terhadap TKI/TKW yang jadi korban penganiayaan majikan atau ditelantarkan agen pencari kerja menjadi kebutuhan yang dinilai paling mendesak dilakukan.



"Apakah bentuk perlindungan yang paling dibutuhkan oleh TKI/TKW?"



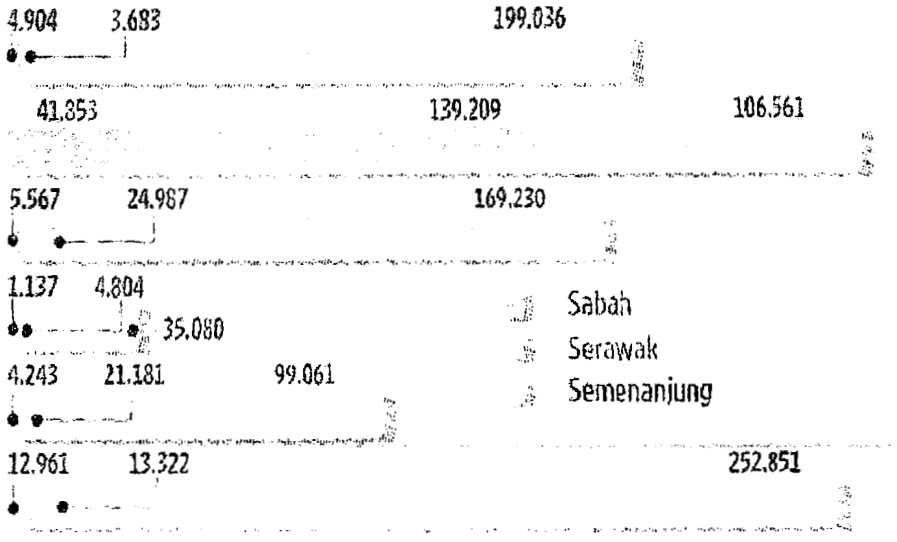
Jajak pendapat dilakukan tanggal 23-25 September 2008 melalui telepon kepada 855 responden berusia 17 tahun ke atas yang dipilih acak dari Buku Petunjuk Telepon pada 32 kota besar di Indonesia. Dengan tingkat kepercayaan 95 persen, nirpencuplikan penelitian +/-3,5 persen. Hasil survei ini tidak untuk mewakili sikap seluruh masyarakat.

Umi/Litbang Kompas

BUYUNG

Lampiran 23: Sebaran TKI dan Data Kasus

Sebaran TKI Juli 2007-Juni 2008



Data kasus	2006	2007	2008/10
Gaji tidak dibayar	310	231	235
Kerja terlalu berat	97	87	34
Penipuan	56	51	33
Diusir majikan	22	39	10
Tidak betah kerja	153	123	
Pelecehan seksual	31	29	19
Penyiksaan	141	106	42
Telantar	14	17	8
Korban "trafficking"/di bawah umur	20	19	36
Pelacuran			22
"On the job training"			7
Sakit			8
Kerja kepada dua majikan			11
Lain-lain (dipaksa makan babi, dimarahi, ditahan agensi, diserahkan oleh imigrasi)	73	42	174
Jumlah	917	744	639

Lampiran 24: Beberapa Kasus Kekerasan terhadap TKI di Luar Negeri

Beberapa Kasus Kekerasan terhadap TKI di Luar Negeri

Nour Miyati, TKI di Arab Saudi dianiaya majikannya dengan alasan terlambat membersihkan rumah. Majikannya mengikat tangan dan kakinya serta membiarkan di kamar mandi selama sebulan.

Herni, TKW asal Cianjur yang bekerja di Mekkah, Arab Saudi, dianiaya oleh istri dan anak perempuan majikannya. Selama enam bulan bekerja, gaji yang diberikan pun hanya tiga bulan.

Shinta Marlina Reza TKW asal Cianjur, disiksa oleh keluarga majikannya di Arab Saudi hingga cacat permanen pada tangan kanan dan buta. Setelah bekerja 10 bulan hanya mendapat gaji enam real, setara dengan Rp 15.000.

Eem (30), tenaga kerja Indonesia asal Kampung Leuweungdatar, Desa Pakuon, Cianjur, mengaku disiksa majikannya di Damam, Arab Saudi dan tidak mendapatkan dua bulan gajinya.

Sumber: *Courtesy of* Kompas

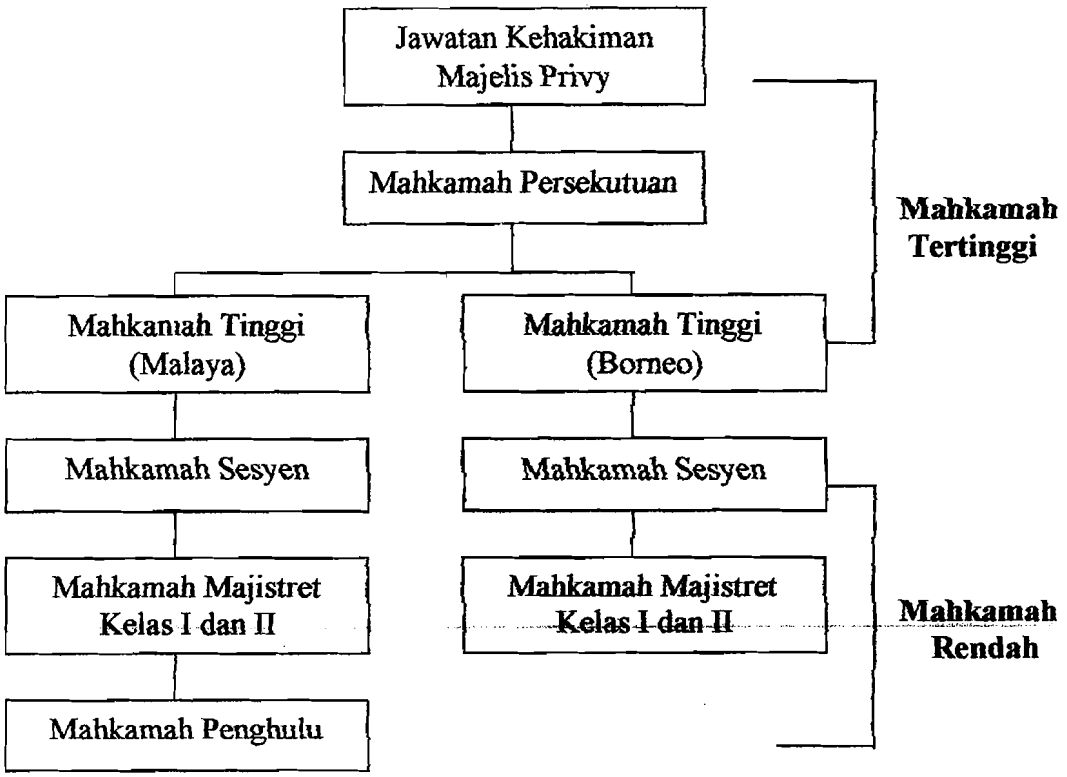
Lampiran 25: RELA sedang menangkap PATI (Pendatang Asing Tanpa Ijin)

Sumber: *Courtesy of* Kompas

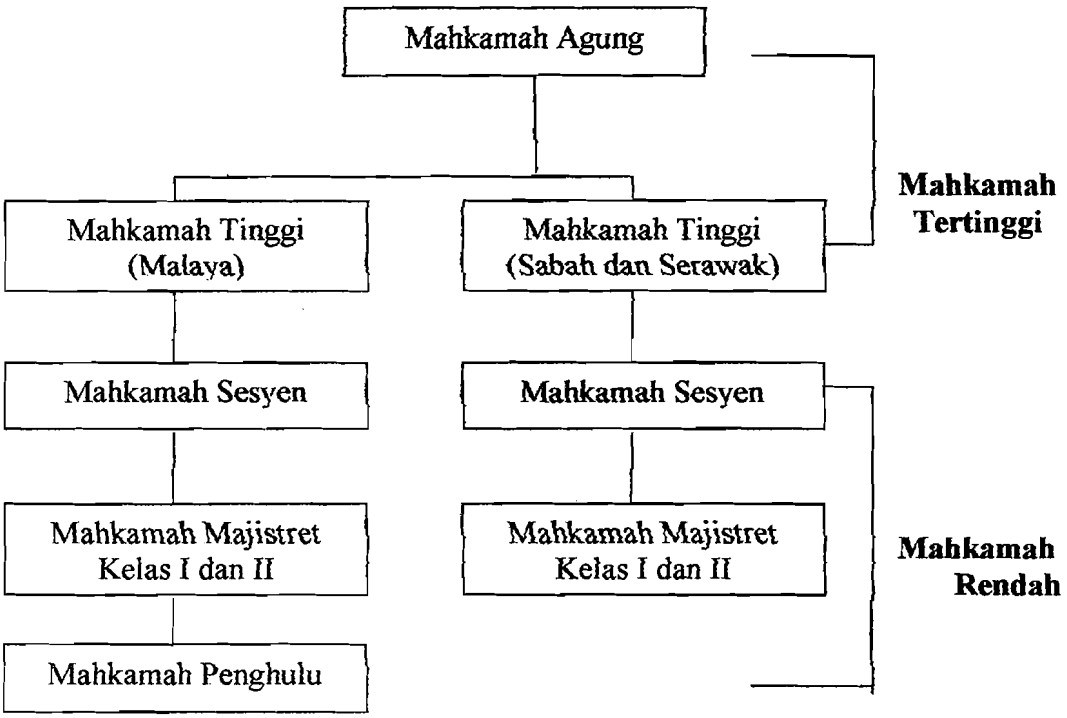
Lampiran 26: Kesibukan Pengurusan Surat-Surat bagi TKI di KBRI Kuala Lumpur

Sumber : Dokumentasi Pribadi

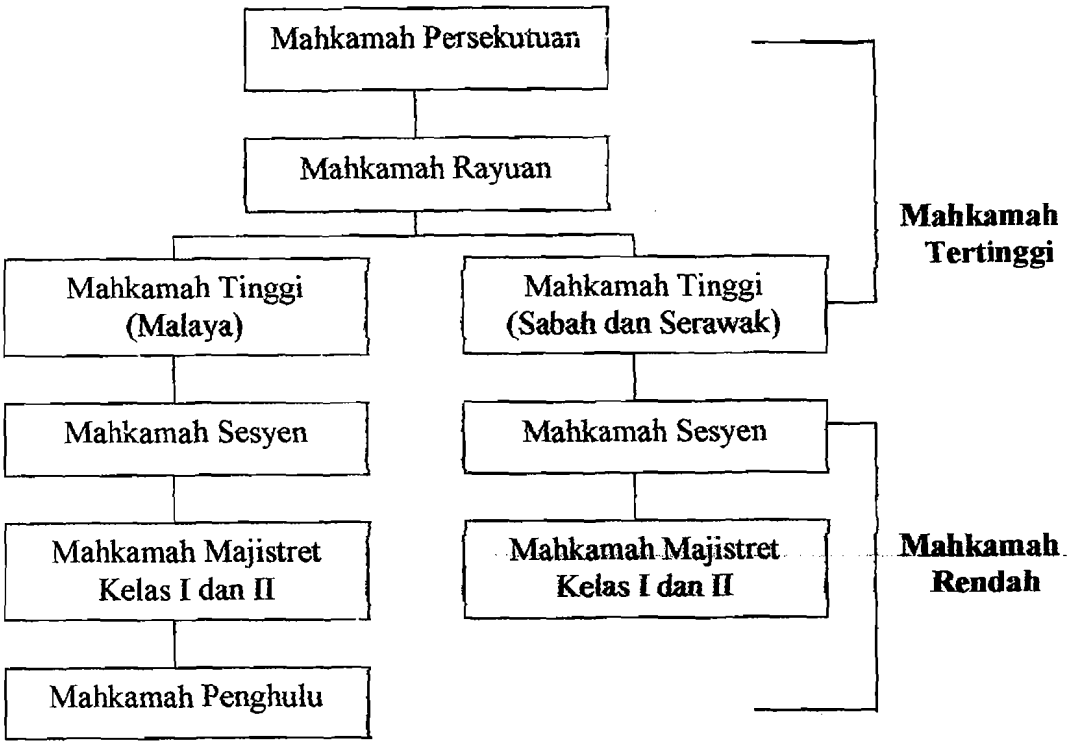
Lampiran 27: Hirarki Mahkamah di Malaysia sebelum 1985



Lampiran 28: Hirarki Mahkamah di Malaysia 1985-1995



Lampiran 29: Hirarki Mahkamah di Malaysia sekarang ini



Lampiran 30: MoU Indonesia-Malaysia 2004 (Revisi 2006)

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

ANTARA

PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

DAN

PEMERINTAH MALAYSIA

TENTANG

REKRUITMEN DAN PENEMPATAN PEKERJA DOMESTIK INDONESIA

MERUJUK pada Agreed Minutes Pertemuan Ketujuh Komisi Gabungan untuk Kerajasama Bilateral antara pihak-pihak yang diadakan di di Kuala Lumpur pada tanggal 18-20 Febuari 2002 mengenai kebutuhan otoritas terkait kedua negara untuk bersama-sama membahas Nota Kesepakatan pada Panduan Memperkerjakan Pelayan Indonesia antara Indonesia dan Malaysia tertanggal 30 Januari 1996;

MENIMBANG Pernyataan Bersama Pertemuan Tahunan antara Perdana Menteri Malaysia dan Presiden Republik Indonesia di Bukittinggi, Indonesia pada tanggal 12-12 Januari 2006;

MEYAKINI bahwa penempatan pekerja domestik asal Republik Indonesia di Malaysia merupakan area kerjasama dimana keuntungan bersama untuk kedua negara;

MENYADARI bahwa penempatan pekerja domestik membutuhkan framework yang berbeda untuk memfasilitasi seleksi, perjanjian dan rekruitmen pekerja dornestik asal Republik Indonesia

BERDASAR pada hukum-hukum yang berlaku, aturan-aturan, kebijakan-kebijakan dan petunjuk-petunjuk negara bersangkutan;
TELAH MENCAPAI PEMAHAMAN tentang soal-soal berikut:

Pasal I

Untuk tujuan Memorandum Of Understanding (MOU) ini :

"**Pekerja Rumah Tangga**" berarti warga negara Republik Indonesia yang bekerja atau dikontrak untuk bekerja di Malaysia untuk periode waktu tertentu untuk individu tertentu sebagai pekerja rumah tangga sebagaimana ditetapkan dalam Undang-undang Pekerja tahun 1955, Peraturan Buruh Sabah (Bab 67) dan Peraturan Buruh Sarawak (Bab 76).

"**Majikan**" berarti individual yang mendapat persetujuan oleh otoritas terkait di Malaysia untuk memperkerjakan Pekerja Domestik asal Indonesia.

"**Perwakilan Indonesia**" berarti Kedutaan Republik Indonesia dan/atau Konsulat Umum Republik Indonesia dan /atau Konsulat Republik Indonesia, di Malaysia.

"**Perwakilan Malaysia**" berarti Kedutaan Malaysia dan/atau Konsulat Umum Malaysia dan/atau Konsulat Malaysia, di Indonesia.

"**Badan Perekrutan Indonesia**" (BPI) berarti badan perekrut Indonesia yang disetujui oleh Pemerintah Indonesia untuk tujuan merekrut Pekerja Rumah Tangga Indonesia

"**Badan Perekrután Malaysia**" (BPM) berarti badan pekerja swasta yang dilesensi di bawah Undang-undang Badan Pekerja Swasta tahun 1981 dan disetujui oleh Pemerintah Malaysia untuk tujuan merekrut Pekerja Domestik asal Indonesia.

"**Izin Kerja**" berarti izin kunjungan (pekerja sementara) yang dikeluarkan oleh Departemen Imigrasi Malaysia (DIM) untuk mengijinkan Pekerja Domestik untuk bekerja di Malaysia.

Kata-kata dan pernyataan-pernyataan dalam tunggal mencakup plural, dan kata-kata dan pernyataan-pernyataan dalam plural mencakup tunggal.

Pasal 2

Tujuan MOU ini adalah untuk mengembangkan kerjasama yang ada antara Pihak-Pihak untuk tujuan memperkuat mekanisme perjanjian dan rekruitmen Pekerja Rumah Tangga Republik Indonesia.

Pasal 3

Pihak-Pihak menyepakati bahwa perekrutan Pekerja Rumah Tangga untuk pekerja di Malaysia dapat dilakukan sesuai dengan MOU mi.

Pasal 4

Pernerintah *Malaysia mengakui bahwa Pekerja Rumah Tangga harus dipekerjakan* sesuai dengan syarat-syarat dan kondisi pekerja sebagaimana ditetapkan di bawah hukum, peraturan, regulasi kebijakan dan petunjuk relevan terkait pekerja di Malaysia.

Pasal 5

1. Majikan siapapun yang berkeinginan untuk memperkerjakan Pekerja Domestik tanpa pelayanan BPM atau melalui BPI harus mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari otoritas terkait di Malaysia. Otoritas terkait dapat, dilaksanakan dengan cepat, menginformasikan persetujuan tersebut kepada Perwakilan Indonesia.
2. Pihak-Pihak sepakat bahwa implernentasi pekerja sebagaiman merujuk pada paragraf 1, harus mengatur dengan Kelompok Kerja Gabungan sebagaimana ditetapkan dalarn Pasal 12.

Pasal 6

Pernerintah Republik Indonesia sepakat untuk menegaskan bahwa Pekerja Rurnah Tangga yang mendapat tawaran untuk seleksi oleh majikan untuk bekerja di Malaysia harus memenuhi kondisi-kondisi awal berikut untuk memasuki Malaysia.

(a) berusia setidaknya 21 tahun dan tidak lebih dan 45 tahun:

(b) memiliki pengetahuan yang memadai tentang hukum-hukum, budaya dan praktik sosial di Malaysia.

(c) memiliki kemampuan untuk berkomunikasi baik bahasa Malaysia dan/atau Inggris.

(d) memenuhi prosedur imigrasi Malaysia di Malaysia;

(e) harus dinyatakan sehat dan kuat terkait dengan persyaratan otoritas terkait di Malaysia dan Indonesia; dan

(f) tidak memiliki catatan kriminal apapun.

Pasal 7

1. Pekerja *Domestik yang bekerja di Malaysia harus mentaati seluruh hukum*, aturan, regulasi, kebijakan dan petunjuk Malaysia: dan menghormati tradisi dan budaya Malaysia dalam tingkah laku mereka sebagai Pekerja Rumah Tangga di Malaysia.
2. Majikan harus mematuhi hukum, aturan, regulasi. kebijakan dan petunjuk Malaysia.

Pasal 8

Kedua Pihak *mengakui bahwa tanggungjawab Majikan, BPM, BPI dan Pekerja* Ruinah Tangga untuk tujuan implementasi MOU ini harus sesuai dengan **Appendix A.**

Pasal 9

Pekerja rumah tangga yang direkrut dibawah MOU mi adalah yang bekerja di Malaysia

(a) untuk periode tertentu sesuai dengan Kontrak Pekerja sebagaimana disetiap **Appendix B.**

(h) Subjek syarat-syarat dan kondisi-kondisi Kontrak Pekerja sebagaiman di setiap **Appendix B.**

Pasal 10

Subjek Pasal 9, Pekerja Domestik diperbolehkan melanjutkan bekerja di Malaysia sebagaimana diminta Majikan.

Pasal 11

1. Kedua *Pihak harus memfasilitasi pemulangan kembali Pekerja Rumah Tangga* atas berakhirnya Kontrak Pekerjaan mereka.

2. Masing-masing pihak harus mengambil tindakan yang tepat terhadap Majikan atau *BPM atau BPI atau Pekerja Rumah Tangga yang melanggar ketetapan-ketetapan* MOU mi.

Pasal 12

1. *Pihak-pihak setuju untuk menetapkan Kelompok Kerja Gabungan terdiri atas petugas-*petugas terkait dan Pemerintah masing-masing untuk membahas persoalan apapun yang muncul dari pengimplementasian MOU ini.
2. Kelompok Kerja Gabungan harus bertemu dari waktu ke waktu dan mendesain tempat dan waktu pertemuan.

Passal 13

Tiap-tiap pihak mempunyai hak dengan alasan keamanan nasional, kepentingan nasional, permintaan publik atau kesehatan publik untuk menunda secara sementara baik secara keseluruhan atau bagian implementasi MOU ini yang berdampak seketika setelah pemberitahuan yang diberikan Pihak lainnya melalui hubungan diplomatik.

Pasal 14

MOU ini merupakan mengganti atau penghapus Nota Kesepakatan pada Panduan MOU tentang Memperkerjakan Pelayan Indonesia antara Malaysia dan Indonesia tertanggal 30 Januari 1996.

Pasal 15

MOU ini *dapat di amandemen, dimodifikasi atau direvisi dengan pertukaran* surat persetujuan bersama antar Pihak-Pihak melalui hubungan diplomatik. Amandemen, modifikasi atau revisi harus diberlakukan sebagaimana ditetapkan Pihak-Pihak.

Pihak 16

Perselisihan apapun yang muncul dari interprestasi atau implementasi MOU ini harus diselesaikan secara damai melalui konsultasi atau negosiasi antara Pihak-Pihak tanpa pengaruh pihak ketiga.

Pasal 17

1. MOU ini harus diberlakukan menjadi kesepakatan bersama atas kedua Pihak-Pihak, harus memberitahukan melalui pertukaran Nota Diplomatik.
2. MOU harus tetap diberlakukan untuk periode lima (5) tahun dan tanggal penandatanganan subjek hingga perpanjangan oleh kesepakatan bersama kedua Pihak.
3. Kedua Pihak dapat mengakhiri MOU ini melalui pemberitahuan melalui hubungan diplomatik. yang diberlakukan enam (6) bulan setelah tanggal pemberitahuan.

DALAM KESAKSIAN TENTANG, yang bertandatangan. sebagaimana otoritas yang diberikan oleh Pemerintah terkait mereka, telah menandatangni MOU ini.

DISELENGGARAKAN. di Bali, Indonesia pada 13 Mei Tahun 2006. Dalam Bahasa Indonesia, Bahasa Malaysia dan Inggris. seluruh teks autentik secara sama. Seandainva terdapat perbedaan interprestasi MOU mi, teks lnggris harus diberlakukan.

APPENDIX A

A. *Tanggung jawab Majikan*

i. Majikan bertanggungjawab secara personal atau melalui otoritas BPM untuk mendapat persetujuan dari otoritas terkait di Malaysia untuk tujuan rekruitmen/memperkerjakan Pekerja Rumah Tangga.

ii. Subjek pasal 5 MOU, Majikan secara personal atau melalui BPM merekrut Pekerja Domestik di Indonesia melalui BPI.

iii. Majikan harus membayar Pekerja Domestik dalam jangka bulan dalam jumlah yang disepakati dalam syarat dan kondisi Kontrak Pekerja.

iv. Majikan harus menandatangani Kontrak Pekerja di Malaysia sebelum atau pada saat permulaan kerja dan kopi kontrak tersebut harus disediakan untuk Pekerja Rumah Tangga.

v. Majikan harus bertanggungjawab untuk pembayaran sebagai berikut:

(a) Biaya transportasi dari titik keluar awal Indonesia ke tempat pekerjaan di Malaysia:

(b) Jaminan keamanan sebagaimana disyaratkan oleh Departemen Imigrasi Malaysia;

(c) Biaya Pemrosesan:

(d) Izin Kerja:

(e) Uji kesehatan untuk tujuan perpanjangan Ijin Kerja: dan

(f) Pajak tahunan

vi. Majikan dapat, dalam peristiwa dimana Pekerja Domestik direkrut menurut pasal 5 MOU, bertanggung jawab untuk kebutuhan pengaturan masuknya Pekerja Domestik pada kedatangan titik masuk di Malaysia dan selanjutnya.

vii. Majikan harus memastikan Pekerja Domestik menjalani pengujian medis dalam satu (1) bulan dan tanggal kedatangan di Malaysia sebagairnana disyaratkan oleh pemerintah Malaysia.

viii. Majikan harus, dalam hal dimana Pekerja Domestik direkrut berdasar pada Pasal 5 MOU. bertanggung jawab atas biaya pemulangan Pekerja Domestik yang tidak ditetapkan bugar dan sehal. dan pengujian medis yang dilakukan dibawah paragraf vii diatas.

ix. Majikan harus menyediakan pemberitaan untuk Pekerja Domestik dibawah Skema *Kompensasi Pekerja Asing sebagaimana ditetapkan melalui Menteri Sumber Daya* Manusia Malaysia.

x. Majikan harus memastikan bahwa Pekerja Domestik mendapat kartu pekerja asing mereka dan Departemen Imigrasi Malaysia seiring penggunaannya dan kartu disimpan oleh Pekerja Domestik.

xi. Majikan harus memperbarui Izin Kerja Pekerja Domestik tiga (3) bulan sebelum tanggal tidak berlaku. Biaya apapun. pinalti atau gabungan kegagalan Majikan untuk melakukarrnya menjadi tanggungan Majikan.

xii. Majikan bertanggungjawab untuk keamanan menyimpan pasport Pekerja Rumah Tangga dan untuk menyerahkan pasport tersebut pada Perwakilan Indonesia dalam peristiwa melarikan diri atau meninggalnya Pekerja Rumah Tangga.

xiii. Majikan harus menanggung biaya penggunaan pelayanan BPM yang digunakan.

xiv. Dalam peristiwa kematian Pekerja domestik, majikan harus menanggung biaya pemakaman atau pemulangan Pekerja Rumah Tangga dan biaya tersebut dapat dibayarkan dari Skema Kompensasi Pekerja Asing.

xv. Majikan harus menghormati dan memperhatikan terkait pada sensitifitas kepercayaan agama Pekerja Domestik, termasuk hak untuk melakukan sembahyang dan untuk menolak menangani atau mengkonsumsi makanan yang tidak halal.

xvi. Majikan harus menyediakan akomodasi yang layak pada Pekerja Rumah tangga dengan sikap ramah.

xvii. Majikan harus menyediakan Pekerja Rumah Tangga dengan istirahat yang cukup.

xviii. Majikan harus memastikan bahwa Pekerja Rumah Tangga harus dipekerjakan untuk tugas-tugas kerumahtanggaan.

xix. Majikan harus melengkapi keterangan-keterangan Departemen Buruh Malaysia tentang Pekerja Rumah Tangga termasuk keluarganya didalam empat belas (14) hari dan permulaan kerja

xx. Biaya pemulangan Pekerja Rurnah Tangga dan tempat mereka bekerja sampai titik keluar awal di Indonesia harus dibebankan pada Majikan sesuai dengan keadaan berikut:

a. berakhirnya Kontrak Pekerja

b. penghentian Kontrak Pekerja oleh Majikan; atau

c. penghentian terkait tidak terpenuhinya syarat-syarat dan kondisi Kontrak Pekerjaan oleh Majikan.

xxi. Majikan harus, lebih awal meninggalkan Malaysia untuk bekerja di negara luar dan bermaksud mengajak bersama Pekerja Rumah Tangga, melakukan segala sesuatu untuk memastikan penghentian Izin Kerja dan memperoleh persetujuan yang diperlukan dari Perwakilan Indonesia.

xxii. Majikan harus. sebagaimana dimungkinkan dilaksanakan. dan jika di minta oleh Pekerja Domestik, memandu Pekerja Rumah Tangga untuk membuka rekening di institusi keuangan Malaysia.

B. Tanggungjawab Badan Perekrut Malaysia (BPM)

i. BPM harus. atas permintaan Majikan, menggunakan atas nama Majikan menyetujui dari otoritas terkait di Malaysia untuk tujuan merekrut/memperkerjakan Pekerja Domestik.

ii. BPM harus menyediakan biodata calon Pekerja Rumah Tangga sesuai dengan spesifikasi Majikan untuk tujuan seleksi Pekerja Rumah Tangga.

iii. BPM harus memastikan bahwa Pekerja Rumah tangga memenuhi spesifikasi Majikan sebagaimana diminta oleh Majikan.

iv. BPM, harus bertanggung jawab untuk pengaturan masuknya Pekerja Rurnah Tangga atas kedatangan di titik masuk Malaysia dan selanjutnya.

v. BPM harus menyediakan penggantian Pekerja Domestik dalam hal peristiwa Pekerja Rumah Tangga melarikan din atau ditetapkan tidak sehat secara medis di tiga (3) bulan pertama sebagaimana disepakati antara BPM dan Majikan.

vi. BPM harus mengatur perpanjangan Izin Kerja Pekerja Domestik tiga (3) bulan sebelum tanggal tidak berlaku jika diharuskan oleh Majikan.

vii. BPM harus mengelola dan memperbarui catatan Majikan dan Pekerja Rumah Tangga termasuk segala keluarga Pekerja Rumah Tangga. BPM harus tetap memberikan infornasi Perwakilan Indonesia melalui catatan terbaru.

viii. BPM harus tidak memberikan instruksi Majikan untuk memotong simpanan bulanan *Pekerja Rumah Tangga sesuai dengan hukum yang terkait.*

ix. BPM harus memastikan bahwa Pekerja Rumah Tangga yang dipilih untuk bekerja di Malaysia ditetapkan sehat dan bugar sesuai dengan otoritas Malaysia terkait.

x. BPM bertanggungjawab untuk pemulangan Pekerja Rumah Tangga yang ditetapkan tidak sehat dan bugar melalui pengujian medis yang diselenggarakan dibawab paragraf (ix) diatas.

xi. BPM harus bertanggungjawab untuk memastikan bahwa syarat-syarat dan kondisi Kontrak Pekerja secara keseluruhan dijelaskan dan dipahami oleh Majikan dan Pekerja Rumah Tangga secara berturut-turut.

xii. BPM harus mengurus pencatatan pada penempatan Pekerja Domestik untuk tujuan inspeksi oleh otoritas Malaysia terkait.

xiii, BPM harus mematuhi pembiayaan rekruitmen dan penempatan Pekerja rumah Tangga sebagaimana disepakati oleh otoritas Malaysia dan Indonesia terkait.

xiv. BPM harus tidak beroperasi/rnenyelenggarakan bisnis perekrutan dan penempatan Pekerja Domestik di Indonesia.

C. Tanggung Jawab Badan Perekrutan Indonesia (BPI)

i. BPI harus *bertanggungjawab untuk menyediakan calon Pekerja Domestik* sesuai dengan spesifikasi Majikan untuk diwawancara dan/atau diseleksi oleh majikan atau BPM.

ii. BPI harus bertanggungjawab pada kepentingan Pekerja Rumah Tangga untuk rnendapatkan dokumen perjalanan yang dibutuhkan dan untuk mengatur pengujian medis di pusat medis yang ditunjuk di Indonesia.

iii. BPI harus memutuskan bahwa Pekerja Rumah Tangga yang diwawancarai dan dipilih ditetapkan sehat dan bugar oleh otoritas medis di Indonesia.

iv. BPI harus *bertanggungjawab untuk memastikan bahwa persyaratan* dan kondisi Kontrak Kerja secara penuh dijelaskan dan dipahami oleh Pekerja Rumab Tangga saat dilakukan seleksi.

v. BPI harus bertanggungjawab untuk menyediakan Pekerja Domestik dengan kopian paspor mereka; *kontrak asli penempatan, informasi dan keterangan Majikan*, dan orang penghubung di Perwakilan Indonesia, BPM dan BPI.

vi. BPI harus menyediakan pengganti Pekerja Rumah Tangga dalam kasus Pekerja Rumah Tangga yang melarikan diri atau ditetapkan tidak sehat secara medis dia tiga (3) bulan pertama sebagaimana disepakati antara BPI dan BPM dan/atau Majikan.

vii. BPI harus memastikan bahwa Pekerja Rumah Tangga memenuhi spesifikasi Majikan sebagaimana disyaratkan Majikan.

viii. BPI harus bertanggungjawab untuk biaya pemulangan Pekerja Rumah Tangga yang tidak ditetapkan sehat dan bugar dan pengujian medis yang diselenggarakan dibawah paragraf B (x) diatas.

ix. BPI harus menyusun dan memperbarui laporan Majikan dan Pekerja Domestik pada keluarga Pekerja Rumah Tangga. BPI harus tetap memberikan informasi pada Perwakilan Malaysia berkenaan catatan tersebut.

x. BPI harus memenuhi pembiayaan perekrutan dan penempatan Pekerja Rumah Tangga sebagaimana disepakati oleh otoritas Malaysia dan Indonesia terkait.

xi. BPI harus tidak mengoperasikan/menyelenggarakan bisnis perekrutan dan penempatan Pekerja Rumah Tangga di Malaysia.

D. Tanggungjawab Pekerja Rumah Tangga

i. Pekerja Rumah Tangga harus menandatangani Kontrak Kerja sebelum waktu kerja dimulai. Kopian kontrak tersebut harus disediakan untuk Pekerja Rumah Tangga.

ii. Pekera Rumah Tangga harus bertanggungjawab untuk pembayaran berikut:

(a) Visa;

(b) Dokumen perjalanan dan dokumen lainnya yang terkait dibebankan oleh otoritas Indonesia terkait:

(c) Pengujian medis awal untuk Izin Kerja Pekerja Rumah Tangga

(d) Akomodasi dan pembiayaan tambahan yang dibebankan oleb BPI di Indonesia sebelum keberangkatan;

(e) Biaya transportasi dan tempat tinggal Pekerja rumah tangga pada titik keluar awal *di Indonesia: dan*

(f) Pengeluaran lain yang terjadi di Indonesia.

iii. Pekerja Rumah Tangga harus memastikan kopi laporan pengujian medis tersedia untuk diperlihatkan pada titik masuk.

iv. Pemerintah Malaysia menyediakan hak untuk mencabut kembali Izin Kerja dalam kasus apabila pekerja Rumah Tangga menikah di Malaysia saat periode bekerja.

v. Tidak ada anggota keluarga atau orang lain yang diizinkan untuk tinggal dengan Pekerja Domestik di tempat pekerja tanpa sepengetahuan Majikan.

vi. Pihak Pekerja Rumah Tangga harus bertanggung jawab untuk mendapatkan kartu kerja asing untuk tujuan identifikasi untuk mendorong agen-agen kapanpun dibutuhkan saat mereka tinggal di Malaysia.

vii. Pekerja Rumah tangga mematuhi semua hukum. peraturan. regulasi dan kebijakan dan menghargai tradisi dan budaya Malaysia saat tinggal di Malaysia.

viii. Pekerja Rumah Tangga harus menjalankan tanggungjawab terhadap anak-anak, orang muda dan orang yang berada dibawah perawatan dalam hal tanggungjawab.

ix. Biaya pemulangan Pekerja Rumah Tangga harus dibebankan oleh Pekerja Rumah Tangga dalam situasi:

a. penghentian akibat pengabaian atau kekerasan terhadap anak-anak dan anak muda atau orang yang berada dibawah perawatan mereka.

b. Pekerja rumah Tangga dipecat atau melarikan diri; atau

c. Penghentian pekerjaan menurut paragraf 7 Kontrak Pekerjaan.

APPENDIX B

KONTRAK KERJA

Kontrak ini dibuat pada hari _____ bulan_____ tahun _____ antara _____ I/C No. _____ atas nama_____ *(selanjutnya disebut sebagai Majikan)* di satu pihak dan _____, pemegang passpor Indonesia No. _____atas nama_____ (selanjutnya dirujuk sebagai Pekerja Rumah Tangga) di sisi lain.

DENGAN INI MENYEPAKATI sebagai berikut:

1. Durasi Kontrak
   (a) Majikan harus mempekerjakan Pekerja Rumah tangga sesuai dengan prasyarat dan kondisi Kontrak ini dan mematuhi ketentuan hukum, regulasi, peraturan, kebijakan dan petunjuk Malaysia;
   (b) Kontrak ini harus dimulai dari tanggal kedatangan Pekerja Rumah Tangga di rumah Majikan:
   (c) Pekerja Rumah Tangga harus melanjutkan pekerjaan di bawab prasyarat dan kondisi-kondisi Kontrak dalam periode _____ ( ) tahun atau hingga waktu Kontrak dihentikan sesuai dengan prasyarat dan kondisi Kontrak ini.

2. Tempat Kerja/ Tempat tinggal Pekerja Rumah Tangga
   Pekerja Rumah Tangga harus bekerja dan bertempat tinggal hanya di _____selama durasi kontrak

3. Tugas dan Tanggung Jawab Pekerja Rumah Tangga
   (a) Pekerja Rumah Tangga harus bekerja hanya dengan Majikan dan tidak mencari pekerjaan atau dipekerjakan di tempat lain;
   (b) Pekerja Rumah Tangga harus memenuhi instruksi Majikan yang beralasan dalam menjalankan tugas-tugas rumah tangga yang ditetapkan:

(c) Pekerja Domestik melaksanakan dengan rajin, sepenuh hati dan sungguh-sungguh semua tugas rumah taigga yang ditetapkan oleh Majikan yang tidak termasuk aktifitas komersial;

(d Pekerja Rumah Tangga tidak boleh menggunakan atau mengambil keuntungan harta benda Majikan tanpa izin Majikan.

(e) Pekerja Rumah Tangga diharapkan setiap waktu memperlihatkan cara pakaian yang pantas dan harus sopan. santun dan menghormati Majikan dan anggota keluarga Majikan.

(f) Pekerja Domestik harus mematuhi hukum, peraturan regulasi, kebijakan dan petunjuk nasional Malaysia dan menghormati budaya dan tradisi Malaysia;

(g) Dalam hal dimana Pekerja rumah Tangga menikah di Malaysia memberikan hak kepada pemerintah Malaysia untuk mencabut Izin Kerja;

(h) Tidak ada anggota keluarga atau orang lainnya yang diperbolehkan untuk tinggal dengan Pekerja Rumah Tangga di tempat bekerja tanpa pengetahuan Majikan.

4. Tugas-tugas dan tanggungjawab Majikan

(a) Majikan harus menyediakan Pekerja Rumah Tangga dengan akomodasi yang layak dan keramahan dasar;

(b) Majikan harus menyediakan Pekerja Rumah Tangga makanan harian yang layak dan memadai;

(c) Majikan tidak boleh meminta Pekerja Rumah Tangga untuk bekerja atau terikat dalam aktifitas lain selain yang terkait pada tugas-tugas rumah tangga;

(d) Majikan harus memastikan Pekerja Rumah Tangga dengan Skema Kompensasi Pekerja Asing terkait pembiayaan medis apapun dimana Pekerja Rumah Tangga mengalami luka dimana luka tersebut dialami dan akibat pekerjaan;

(e) Majikan harus di setiap waktu menghormati dan memperhatikan berkaitan pada kepercayaan agama Pekerja Rumah Tangga. termasuk hak untuk melaksanakan doa dan untuk menolak menangani dan mengkonsumsi makanan yang tidak halalan;

5. Pengaturan Pembayaran

(a) *Majikan harus membayar pekerja Rumah Tangga gaji bulanan dengan RM* _____ _____ Ringgit Malaysia) dan pembayaran harus sesuai dengan hukum perburuhan Malaysia:

(b) Tidak ada pemotongan gaji bulanan Pekerla Rumah Tangga yang dilakukan sesuai dengan hukum.

6. Waktu Istirahat

Pekerja Rumah Tangga harus diperbolehkan istirahat dengan cukup.

7. Penghentian Kontrak oleh Majikan

Majikan dapat menghentikan pelayanan pekerja Rumah Tangga tanpa pemberitahuan jika Pekerja Rumah Tangga melakukan tindakan apapun yang tidak beretika tidak konsisten dengan pemenuhan tugas-tugas Pekerja Rumah tangga atau jika Pekerja Rumah Tangga melanggar persyaratan dan kondisi-kondisi dalam Kontrak ini.

Untuk tujuan klausa *ini, tindakan tidak beretika mencakup:*

(i) bekerja dengan Majikan lain;

(ii) tidak mematuhi hukum dan perintah yang pantas dari Majikan:

(iii) mengabaikan tugas-tugas rumah tangga dan terbiasa terlambat dalam bekerja:

(iv) tidak jujur dan dinyatakan bersalah dalam mata hukum

(v) terlibat dalam aktifitas illegal dan pelanggaran hukum;

(vi) mengijinkan orang lain untuk memasuki lingkungan atau menggunakan harta benda Majikan tanpa izin Majikan;

(vii) menggunakan *harta benda Majikan tanpa izin Majikan.*

Majikan yang menghentikan Kontrak dibawah klausa harus menyediakan bukti situasi atas permintaan Pekerja Rumah Tangga.

8. Penghentian Kontrak oleh Pekerja Rumah Tangga

Pekerja Rumah Tangga dapat menghentikan Kontrak ini tanpa peringatan jika:

(i) Pekerja Rumah Tangga mempunyai alasan mendasar untuk takut atas hidupnya atau terancam dengan kekerasan atau penyakit:

(ii) Pekerja Rumah Tangga menjadi subyek kekerasan atau perlakuan yang tidak sehat oleh Majikam atau

(iii) Majikan telah gagal untuk memenuhi kewajiban dibawah paragraf 5.

Ditetapkan bahwa Pekerja Rumah Tangga menghentikan Kontrak dibawah klausa ini harus menyediakan adanya bukti situasi atas permintaan Majikan.

9. Ketentuan Umum

(a) Biaya transportasi Pekerja Rumah Tangga dan titik keluar awal dari Indonesia ke tempat pekerjaan harus dibebankan kepada Majikan;

(b) Dalam situasi dimana Kontrak dihentikan oleh Majikan dengan alasan bahwa Pekerja Rumah Tangga telah melakukan pelanggaran, Pekerja Rumah Tangga harus menanggung biaya pemulangannya:

(c) Biaya pemulangan Pekerja Rumah Tangga dan tempat pekerjaan ke titik keluar awal keluar di Indonesia harus dibebankan pada Majikan dengan keadaan sebagai berikut:

(1) penyelesaian Kontrak Kerja:

(2) penghentian Kontrak Kerja oleh Majikan: atau

(3) penghentian terkait tidak terpenuhinya prasyarat dan kondisi-kondisi Kontrak Kerja oleh Majikan.

(d) perselisihan apapun yang muncul antara Majikan dan Pekerja Rumah Tangga yang sesuai dengan syarat. penghentian Kontrak Kerja menurut Paragraf 7 atau 8 Kontrak ini harus diatur sesuai dengan hukum yang berlaku di Malaysia.

(e) Untuk tujuan Kontrak ini, istilah "poin keluar awal' berarti _____ di Indonesia.

10. Perpanjangan Kontrak

Berlandaskan masa berakhir durasi Kontrak. Majikan dan Pekerja Rumah dapat menyepakati bahwa Kontrak ini dapat diperpanjang pada prasyarat dan kondisi yang sama disitu.

11. Waktu Pokok

Waktu kapanpun disebutkan harus merupakan pokok kontrak ini dalam kaitan pada semua perjanjian Kontrak ini.

12. Ketetapan Hukum

Kontrak ini ditetapkan dengan, dan harus diterangkan sesuai dengan hukum Malaysia.

RIWAYAT HIDUP

Nama Peserta	: Abdul Rasyid Saliman bin Mohd.Arsyad Midin
Tempat dan Tanggal Lahir	: Pangkalpinang, 13 Oktober 1963
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Status Perkawinan	: Menikah dengan Zalita Komarozani
Anak	: 1. Zaky Shahnaz Ekrima Rasyid 2. Rizky Heykal Salaby Rasyid 3. Kiki Kemal Meshal Rasyid 4. Dicky Hashemi Mahendra Rasyid 5. Ricky Salman Arazy Rasyid 6. Lucky Ilham Ramadhani Rasyid 7. Vicky Aprilia Carisha Rasyid
Agama	: Islam
Golongan/Pangkat	: IV C
Jabatan Fungsional Akademik	: Lektor Kepala
Sertipikat Pendidik	: Ilmu Hukum (10 Agustus 2009)
Perguruan Tinggi	:
Alamat Rumah :	: Jl.Bukit Nyato No.32-RT 05/02 Bukit Lama Kel. Bukit Sari – Pangkalpinang 33123
Telepon	: +622189111040
HP	: +62816 1374 192
Alamat Email	: saliman_ibii@yahoo.com

RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

Tahun Lulus	Jenjang	Perguruan Tinggi	Jurusan/Bidang Studi
1988	S1	Universitas Islam Indonesia (UII), *Yogyakarta*	HTN
2000	S2	STIE-IBII	Pemasaran
2013	S3	Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) dan Univertsitas Islam Indonesia , Yogyakarta (Ujian Akhir)	Ilmu Hukum

PELATIHAN PROFESIONAL

Tahun	Pelatihan	Penyelenggara
2008,2010, 2011,2012	Studi Banding ke Malaysia dan Thailand, *untuk masalah Pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan*	Koran *Seputra Indonesia*
2010	Studi Banding ke Arab Saudi, untuk masalah Buruh Migran	Koran *Seputar Indonesia*

2009	*Sandwich Program* (Program Penyelia Bersama).	Fakulti Undang-Undang-Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM)
2007	Workshop Pembimbing Akademik	IBII
2005	Workshop, Hukum Persaingan Usaha dalam Materi Kurikulum Perguruan Tinggi	KPPU
2004	1. Diklat Dasar Pendalaman Ahli Perselisihan Hubungan Industrial. 2. Pelatihan Pemadam Kebakaran. 3. Pelatihan Pengendalian Dokumen dan Audit Mutu Internal ISO 9001:2000.	1. APINDO DKI 2. Dinas Pemadam DKI, STIE IBII 3. STIE IBII
2002	1. Workshop Statuta Perguruan Tinggi. 2. Program Pelatihan Dasar Internet.	1. Kopertis III 2. M-WEB IBII
2001	1. Interpretasi & Implementasi ISO 9000:2000 2. Pengendalian Dokumen dan Flowcharting 3. Audit Mutu Internal	1. Darmawan Sweeker & Associates 2. Darmawan Sweeker & Associates 3. Darmawan Sweeker & Associates
2000	Pelatihan Penulisan Artikel Jurnalistik	STIE IBII
1997	Mengajar Efektif & Presentasi Berbasis Multimedia	TPKMD Kopertis III Jakarta
1994,1995	Penataran P4 144 jam Propinsi DKI Jakarta	BP7 DKI Jakarta

PENGALAMAN JABATAN

Jabatan	Institusi	Tahun ...s.d...
1. Wakil Ketua II	STKIP MBB	2011 s.d sek
2. Anggota Senat	IBII	2005 s.d 2009
3. Konsultan Hukum dan Ketenagakerjaan	Yayasan IBII	2005 s.d 2006
4. Kepala Biro SDM	IBII	2001 s.d 2005

PENGALAMAN MENGAJAR

Mata Kuliah	Jenjang	Institusi/Jurusan/Program	Tahun...s.d...
1. Aspek Hukum Dalam Ekonomi,Hukum Pajak , P.Pancasila,P.Kewiraan,	S1	STIENI-STTI	1990-1995
2. Hukum Bisnis, P.Pancasila, P.Kewarganegaraan,	S1	IBII	1996-2010
3. Seminar Bisnis	S2	MM-IBII	2009

4. Hk Bisnis,Hk. Pembangunan, PKN, P.Pancasila, Filsafat Hukum	S1	UBB	2010-sek
5. Hk Bisnis, PKN	S1	ABFII Perbanas	2011
6. PKN	S1	STKIP MBB	2011-sek

PENGALAMAN MEMBIMBING MAHASISWA

Tahun	Pembimbingan/Pembinaan
1996-2010	Pembimbingan Magang Kerja (sebanyak 59 laporan), dan Skripsi (47 skripsi)
2003-2009	*Pembina UKM Catur*
2002-2005	Dewan Pertimbangan, UKM Rohani Islam
2002-2003	Penceramah Sistem Pendidikan Tinggi pada Pekan Keakraban Kampus
1999-2002	Pembina UKM Rohani Islam, Departemen Pendidikan & Kaderisasi

PENGALAMAN PENELITIAN

Tahun	Judul Penelitian	Jabatan	Sumber Dana
2011	Kajian Akademik Kelembagaan *Kesatuan* Pengelolaan Hutan (KPH) Model Sungai Sembulan Kabupaten Bangka Tengah	*Anggota Tim*	*Disbunhut* Prov.Babel
2008	Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia menurut Peraturan Perundang-undangan dan Sistem Peradilan Perburuhan di Malaysia	Mandiri, riset di UKM, Malaysia	Mandiri
2007	1. Sistem Peradilan Ketenagakerjaan di Indonesia dan Malaysia (Perspektif Perbandingan Sistem Hukum suatu *Critical Yurisprudence*).	Mandiri, riset di UKM, Malaysia.	Mandiri
	2. *Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat di* Kep. Seribu (Pulau Panggang dan Pulau Pramuka).	*Ketua Tim*	*Mandiri*

KARYA TULIS ILMIAH

A. Buku/Jurnal/Artikel

Tahun	Judul	Penerbit/Jurnal
2012	1. Fenomena Pilgub Babel 2012	1. Koran *Seputar Indonesia, Artikel*, 7 Februari 2012.
2011	1. Ke Yogya, Aku kan Kembali	1. Koran Seputar Indonesia, *Artikel*, 24 Maret 2011
	2. Membangun Kampus Riset Bereputasi Unggul	2. Koran Seputar Indonesia, *Artikel*, 11 April 2011
	3. Perlindungan Pekerja Maritin Indonesia	3. Koran Seputar Indonesia,

		Artikel, 3 Mei 2011
	4. Nasionalisme Baru Generasi Muda	4. Koran Seputar Indonesia, *Artikel*, 20 Mei 2011
	5. Sangat Sulit Mengajar Pancasila Saat ini	5. Koran Seputar Indonesia, *Artikel*, 2 Juni 2011
	6. Runtuhnya Moralitas Sebuah Kampus	6. Koran Seputar Indonesia, *Artikel*, 19 Agustus 2011
	7. Feodalisme Malaysia Masa Kini	7. Koran Seputar Indonesia, *Artikel*, 29 Oktober 2011
2010	1. *Integrative Law Protection toward Indonesian Migrant Workers Rights in Malaysia*	1.International Journal, Universiti Utara Malaysia, *Prosiding*
	2. Memahami fenomena Plagiat di Perguruan Tinggi	2. Koran Seputar Indonesia, *Artikel*, 9 Maret 2010
	3. *Mayday*, Perlindungan Hukum Pekerja Masih Lemah	3. Koran Seputar Indonesia, *Artikel*, 1 Mei 2010
	4. Kebangkitan Nasional dan Spirit *Hubbul Wathon*	4. Koran Seputar Indonesia, *Artikel*, 20 Mei 2010
	5. Membangun UU Perburuhan Responsif	5. Koran Seputar Indonesia, *Artikel*, 11 Juni 2010
	6. Penanganan TKI: Indonesia-Malaysia perlu Panduan Bersama	6. Koran Seputar Indonesia, *Artikel, 19 Juni 2010*
	7. Geostrategi Baru Malaysia di Kawasan	7. Koran Seputar Indonesia, *Artikel*, 26 Agustus 2010
	1. Integrasi Wilayah Hukum ASEAN	1. Koran Seputar Indonesia, *Artikel*, 9 Maret 2009
	2. Visi Kepemimpinan Melayu Sekawasan	2. Koran Seputar Indonesia, *Artikel, 3 Sept 2009*
2009	3. Perlindungan Hukum Buruh Migran Indonesia di Malaysia	3. Jurnal Reformasi Hukum, UIJ-Jakarta.
2008	1. Asia Perlu Terapkan Standar Perburuhan Internasional.	1. Koran Seputar Indonesia, *Prosiding*.
	2.Perlindungan Buruh Migran di Malaysia.	2. Koran Seputar Indonesia, *Artikel.*
	3. Memilih dengan Prestasi.	3. Koran Seputar Indonesia, *Artikel.*
	4.Pengaruh Efekifitas Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. CIJ Jakarta	4.Jurnal Ekonomi Equity, Jurnal Ilmiah FE UBB
2007	1. Lembaga Keuangan Syariah dan Aspek Penyelesaian Sengketa Bisnis Syariah	1.Jurnal Ekonomi Perusahaan, Jurnal Ilmiah IBII
	2. Kebijakan Pembangunan HukuNasional dalam Bidang Hukum Perburuhan	2. Jurnal Reformasi Hukum, UIJ-Jakarta

2006	Kekerasan Seksual terhadap Anak dalam Keluarga (Tinjauan dalam UU ttg Perlindungan Anak dan UU ttg Penghapusan Kekerasan dalam Keluarga)	Jurnal Reformasi Hukum, UIJ-Jakarta
2005	Hukum Bisnis untuk Perusahaan	Prenada Media Jakarta/Buku
2004	1. Esensi Hukum Bisnis Indonesia. 2. Menelaah Kembali Wawasan Kebangsaan dan Hubungannya dengan Konvensi PBB tentang Hukum Laut (Refleksi Peringatan Sumpah Pemuda ke-76). 3. Model Karir Berbasis Kompetensi (Studi Kasus pada Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU).	1.Prenada Media Jakarta/Buku 2.Jurnal Ilmiah Widya. Kopertis III 3.Jurnal Ekonomi Perusahaan, Jurnal Ilmiah IBII
2001	Periklanan yang Efektif	Jurnal Ekonomi Perusahaan, Jurnal Ilmiah IBII

B. Makalah/ Poster

Tahun	Judul	Penyelenggara
2008	Kebijakan Pembangunan Hukum Perburuhan di Indonesia	Pemakalah dan Pembicara, pada Seminar di Universitas Satyagama
2007		

C. Penyunting/Editor/Reviewer/Resensi

Tahun	Judul	Penerbit/Judul
2006	Reviewer, anggota tim Penilai Usulan Kenaikan Pangkat Akademik IBII atas nama Wahyu Wibowo	IBII
2005	Reviewer, anggota tim Penilai Usulan Kenaikan Pangkat Akademik IBII atas nama Elizabeth Vita	IBII

PESERTA KONFERENSI/SEMINAR/LOKAKARYA/SIMPOSIUM

Tahun	Judul Kegiatan	Penyelenggara
2012	Seminar Soft Diplomacy ke-3 Indonesia-Malaysia	PPI cabang UUM dengan UUM
2011	1. Fasilitasi Operasionalisasi Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Prov. Kep. Bangka Belitung	Pembicara, disampaikan pada Lokakarya Pembentukan KPH Model di Bangka Tengah, DinBunHut Prov.Babel, di Hotel Bumi Asih Pangkalpinang, 6-7 Oktober

	2. Konsultasi Publik pada Penyiapan Kelembagaan KPH Model Sungai Sembulan	2011 Pembicara, disampaikan pada Knsultasi Publik dan Rapat Koordinasi Penyiapan Kelembagaan KPH Model Sungai Sembulan, DinBunHut Prov.Babel, di Hotel Bumi Asih Pangkalpinang, 15-16 Desember 2011
2010	1 Seminar Internasional Migrasi Ke-2: Migrasi, Keadilan Sosial dan Tantangan *Pembangunan*	Kumpulan Kolaborasi Kajian Migrasi, FUU-UKM dan FH-*UI-Kuala Lumpur, 17-18 Juni* 2010.
2009	1. Politik Hukum Perburuhan di Indonesia dan Malaysia (Studi Perbandingan Hukum)	1.Pembicara, disampaikan pada Seminar Bisnis Program MM IBII, Jakarta, 10 Agustus 2009
	2. *Concept and Philosophy of Labour Law and Labour Market*	2. Pembicara, disampaikan pada Seminar Bisnis Program MM IBII, Jakarta, 18 Nopember 2009
2008	1. The Asian Regional Conference on Labour Law and Labour Market in 21-st Century.	1.ILO Perwakilan Asia Tenggara dengan International Islamic University Malaysia (IIUM)-Kuala Lumpur, 15-16 Nov.2008.
	2. Peran Aktif Dinas Tenaga Kerja Bersama *Pengusaha dan Serikat Buruh dalam* Memandang Pelaksanaan Kebebasan Berserikat yang Adil.	2. Pembicara pada Seminar *Universitas Satyagama*, Jakarta, April 2008
2006	1. Seminar, Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Sebagai Sebuah Kewenangan Baru Peradilan Agama. 2. Road Show Seminar, Measuring Marketing Program Effectiveness	1. PKES 2.Gramedia, Konimex, Republika, Business Week, Global Media, Frai Marketing, IBII
2005	1. Seminar dan Loka Karya Nasional *Peringatan 60 Tahun Pancasila: Upaya* Konseptual dan Strategis, Mengembangkan dan Mewujudkan Nilai-nilai Pancasila sebagai Jatidiri dan Kekuatan Integrasi bangsa Indonesia., Semarang,1-2 Sept 2005	1. UNTAG, UNPAND, *UKSW, AMNI, STIEPARI,* UNIKASOEGIJAPRANATA, STIE PELITA NUSANTARA dan UNISBANK SEMARANG

	2. Seminar Nasional, Subsidi BBM, Riil atau *Rekayasa ?* 3. Seminar Bisnis, Terapan Human Capital-Kasus Terapan Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence di PT Wijaya Karya (PERSERO).	2. Bisnis Indonesia, STIE IBII 3. IBII
2004	Seminar UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.	LKPM-Obor Cipta
2003	Seminar Nasional, Dampak Penerimaan Dini Mahasiswa baru di Perguruan Tinggi terhadap Mutu Kelulusan Siswa SMU.	STIE IBII
2001	1. International Seminar on Character *Education and The Partnership of Home*, School and Community. 2. Loka Karya Sehari Sosialisasi dan Teknik Pelaksanaan Ketentuan Terbaru Dalam Bidang Jabatan Fungsional Dosen.	1. STIE IBII, IEF, IIFWP, *WFWP* 2. APTISI Wilayah III Jakarta
2000	1. Seminar, Amandemen UUD 1945 menuju Pemilihan Presiden Secara Langsung dan *Masalah Penggantian Presiden.* 2. Visi Sumber Daya Manusia Akademis: Karir dan Masa Depan	1.Universitas Indonusa Esa Unggul 2. STIE IBII

KEGIATAN PROFESIONAL/PENGABDIAN PADA MASYARAKAT

Tahun	Kegiatan
2012	1. Sebagai Ketua Panitia Pertemuan Nasional Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) se Indonesia di Pangkalpinang-Tanjung Pandan, 16-18 Maret 2012
2011	1. Sekretaris *Majelis Hukum dan HAM, Pimpinan Wilayah Muhammadiyah* Provinsi Kep.Bangka Belitung 2011-2015. 2. Pengurus IKA-ISBA Pusat 2011-2015. 3. Sebagai Tim Kajian Akademik Pembentukan Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) Model di Kab. Bangka Tengah pada Sept-Okto 2011. 4. Sebagai Ketua Panitia Rapat Kerja Wilayah Muhammadiyah Provinsi Bangka Belitung, Pangkalpinang, 20 Noveber 2011. 5. Sebagai Peserta Rapat Kerja Nasional Majelis Hukum dan HAM Muhammadiyah, Jakarta, Juli 2011 6. Sebagai Peserta Rapat Kerja Nasional Kebendaharaan Muhammadiyah, Jakarta, 12-14 Desember 2011

2009	Sebagai anggota Kelompok Panitia Pemungutan Suara (KPPS) pada Pemilihan Legislatif dan Pemilihan Presiden.
2008	Sebagai anggota Kelompok Panitia Pemungutan Suara (KPPS) pada Pemilihan Gubernur Jawa Barat.
2004 s.d-2010	1. Penyuluhan di beberapa SMA untuk menjelaskan kepada siswa mengenai prospek dan pemilihan perguruan tinggi sesuai dengan minat dan bakat, di SMU di Cirebon, Tegal, Pekalongan, Semarang, dan Kudus. 2. Pada 2007, sebagai Ketua Tim Peneliti untuk pengabdian pada masyarakat yang dilaksanakan di Kepulauan Seribu yang bekerja sama dengan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) IBII. 3. Pada 2004-2007, sebagai Sekretaris Rukun Wilayah (RW) 010 di Perum. *Telaga Sakinah, Cikarang Barat, Bekasi* 4. Pada 2008-2010, sebagai Humas Rukun Wilayah (RW) 010 di Perum. Telaga Sakinah, Cikarang Barat, Bekasi
1997 s.d - 2005	Sebagai Ketua Tim (Koordinator) Penyuluhan di beberapa SMA untuk menjelaskan kepada siswa mengenai prospek dan pemilihan perguruan tinggi sesuai dengan minat dan bakat, di Pangkalpinang, dan Sungai Liat-Babel.
2004	1.*Penyuluhan Kepada Guru-Guru: tentang Paradigma Baru Manajemen* Pengelolaan Sekolah di SMPIT Al-Arabi, Cikarang-Bekasi. 2.Koordinator Pengumpulan Dana Bencana Tsunami Aceh dan Sekitarnya STIE IBII 3. Pada 1996-2002, sebagai Sekretaris Rukun Wilayah (RW) 010 di Perum.Bekasi Griya Asri 2, Tambun Selatan, Bekasi. 4. Pada 2002-2004, sebagai Ketua Rukun Wilayah (RW) 010 di Perum. Bekasi Griya Asri 2, Tambun Selatan, Bekasi.

PENGHARGAAN/PIAGAM

Tahun	*Bentuk Penghargaan*	*Pemberi*
2004	Juara 1 Tenis Meja Perorangan STIE IBII	PORBI-IBII
2004	Juara 1 Tenis Meja Beregu	PORBI-IBII
2003	Juara 1 Tenis Meja Perorangan STIE IBII	PORBI-IBII

ORGANISASI PROFESI/ILMIAH

Tahun	Organisasi	Jabatan
2009	Lembaga Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LPTKI-WALI TKI)	Ketua Bidang Hukum Luar Negeri
2012	*Asosiasi Dosen Indonesia*	*Pengurus Wil.Babel*

Saya menyatakan bahwa semua keterangan dalam Curriculum Vitae ini adalah benar dan apabila terdapat kesalahan, saya bersedia mempertanggungjawabkannya.