

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk yang paling sempurna karena manusia lahir dengan suatu hak yang dimilikinya dari semenjak dalam kandungan, hak tersebut dinamakan dengan Hak Asasi Manusia (atau selanjutnya disebut dengan HAM), HAM adalah hak-hak yang dimiliki manusia semata-mata karena ia manusia. Manusia memiliki hak tersebut bukan karena hanya sekedar diberikan kepadanya oleh masyarakat atau diberikan berdasarkan hukum positif, melainkan semata-mata berdasarkan martabatnya sebagai manusia. Sehingga setiap orang terlahir dengan warna kulit, jenis kelamin, bahasa, budaya, dan kewarganegaraan yang berbeda-beda, ia tetap mempunyai hak-hak tersebut. Hal inilah menjadi sifat universal dari HAM.¹ Karena sifat HAM yang universal, HAM juga dimiliki oleh masyarakat di luar negeri atau masyarakat internasional.

Masyarakat internasional merupakan salah satu subjek dari HAM internasional. Oleh karena itu, masyarakat internasional sangat mendukung terhadap perlindungan HAM. Makna dari HAM adalah hukum mengenai perlindungan terhadap hak-hak individu atau kelompok yang dilindungi secara internasional dari pelanggaran yang dilakukan oleh aparat pemerintah suatu negara, salah satu contoh yang rentan terjadinya pelanggaran HAM adalah pekerja migran.

Pekerja migran adalah orang yang akan, sedang, atau sudah bekerja diluar negeri atau negara lain. Ada beberapa klasifikasi pekerja migran, yaitu :²

1. Pekerja lintas batas

¹ Osgar S. Matompo, Muliadi, Andi Nurul Isnawidiawinarti Achmad, 2018, *Hukum Dan Hak Asasi Manusia*, Intrans Publishing, Malang, hlm. 4.

² Pasal 1 ayat (2) Konvensi Internasional 1990 tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.

2. Pekerja musiman
3. Pelaut
4. Pekerja pada instalasi lepas pantai
5. Pekerja keliling
6. Pekerja proyek
7. Pekerja dengan pekerjaan tertentu
8. Pekerja mandiri

Klasifikasi dari pekerja migran tersebut ternyata masih banyak belum mendapatkan perlindungan hukum dari negara penerima, oleh karena itu pekerja migran masih sangat rentan untuk mendapatkan praktik kekerasan, pelecehan, dan eksploitasi.

Perlindungan terhadap pekerja migran merupakan bagian dari hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja, kedua hak tersebut merupakan bagian dari HAM. Kedua hak tersebut diatur dalam *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) pasal 23 yang isinya menjelaskan tentang setiap orang berhak atas suatu pekerjaan, memilih pekerjaan, dan mendapatkan jaminan untuk tidak menganggur. Selanjutnya, seseorang juga berhak untuk mendapatkan penghasilan yang layak dengan pekerjaannya, mendapatkan jaminan jumlah upah yang dapat menjamin kehidupannya dan keluarganya, dan berhak ikut serta dalam suatu serikat pekerja guna melindungi kepentingannya³.

Perlindungan terhadap pekerja migran juga diatur pada *International Convention on the Protection of the Rights of Migrant Workers and Members of Their Families* (Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya) 1990. Pada konvensi ini diatur tentang proses migrasi buruh dan keluarganya yang terdiri dari masa persiapan migrasi, keberangkatan, transit, dan selama bekerja dengan menerima upah di negara tujuan, serta proses kepulangan dari negara penempatan ke

³ International Law Making, 2006, "Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia", Pada jurnal International Law Making, Vol. 4, No. 1, 2006, hlm. 138-139.

negara asal pekerja migran.⁴ Dalam konvensi ini pada pasal 9 dan pasal 10 menyatakan bahwa :

Article 9 :

“The right to life of migrant workers and members of their families shall be protected by law.”

Article 10 :

“No migrant worker or member of his or her family shall be subjected to torture or to cruel, inhuman or degrading treatment or punishment.”

Pasal 9 :

“Hak hidup para pekerja migran dan anggota keluarganya harus dilindungi oleh hukum.”

Pasal 10 :

“Tidak seorang pun pekerja migran atau anggota keluarganya boleh dijadikan sasaran penyiksaan atau perlakuan atau penghukuman yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat.”

Kedua pasal tersebut menjelaskan bahwa pekerja migran dan anggota keluarganya tidak boleh dijadikan sasaran penyiksaan atau perlakuan yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat manusia serta pekerja migran dan anggota keluarganya harus mendapatkan perlindungan hukum. Karena pekerja migran yang rentan terhadap perlakuan penyiksaan atau perlakuan kejam salah satunya seperti kerja paksa atau wajib kerja, maka hukum internasional juga mengatur terkait kerja paksa terhadap pekerja migran yang diatur dalam konvensi ILO No. 29 tentang kerja paksa atau wajib kerja. Pada pasal 4 menjelaskan bahwa :

"A prohibited authority may not impose or prohibit forced or compulsory labor for the personal benefit of individuals, companies or associations."

“Penguasa yang berwenang tidak boleh memaksakan atau mengizinkan kerja paksa atau wajib kerja untuk keuntungan pribadi perorangan, perusahaan atau perkumpulan.”

⁴ Aloysius Uwiyono, 2004, “Catatan Konvensi PBB Tahun 1990 Mengenai Perlindungan Hak Semua Buruh dan Anggota Keluarganya”, Pada jurnal Expert Commentary, Vol 2, No. 1, 2004, hlm. 213.

Penguasa yang dimaksud pada pasal tersebut adalah penguasa suatu negara yang menjajah maupun penguasa pusat yang tertinggi dalam wilayah yang bersangkutan atau bisa dikatakan pemerintah suatu negara. Dan pada pasal tersebut menjelaskan bahwa aparat pemerintahan tidak boleh mengadakan kerja paksa atau wajib kerja di suatu negara. Pada pasal-pasal dari konvensi diatas dapat disimpulkan bahwa pekerja migran pasti mendapatkan perlindungan hukum dari negara atas kekerasan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja migran tidak hanya diatur secara internasional namun juga diatur secara nasional. Perlindungan hukum terhadap pekerja migran yaitu perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia (atau selanjutnya disebut dengan PMI).

Perlindungan hukum terhadap PMI diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU Pelindungan PMI) pada pasal 5 yang menjelaskan bahwa :

“Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.”

Undang-Undang tentang Pelindungan PMI merupakan pembaharuan dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (UU Penempatan dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri). Perbedaan dari kedua undang-undang ini yaitu, pada UU Pelindungan PMI lebih menekankan dan memberikan peran yang lebih besar kepada pemerintah dan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan perlindungan PMI. Dalam UU ini, peran perlindungan PMI diserahkan kepada pemerintah baik pusat maupun daerah dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja. Pihak swasta hanya diberi peran sebagai pelaksana penempatan PMI serta peran negara

yang besar akan meminimalisasi tindakan eksploitatif yang selama ini dilakukan oleh pihak swasta untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

Pada UU tentang Penempatan dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri, peran swasta sangat dominan mulai memberikan informasi, pendataan, pengurusan dokumen, menyelenggarakan pendidikan, pra-pemberangkatan, penampungan, *medical check-up*, pemberangkatan, sampai menyelesaikan masalah hingga kepulangan. Selama ini dominasi peran swasta dalam pengelolaan buruh migran menghantarkan PMI dalam situasi yang rentan pelanggaran HAM. Dalam UU Pelindungan PMI, peran swasta hanya memberangkatkan PMI yang sudah diverifikasi dan dinyatakan siap oleh lembaga terpadu satu atap (atau selanjutnya disebut dengan LTSA), melaporkan kepulangan dan menyelesaikan masalah.⁵ Pada UU Penempatan dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri pada pasal 94 ayat (1) dan (2) juga mengamanatkan pembentukan **Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (atau selanjutnya disebut dengan BNP2TKI)**. Kemudian disusul dengan lahirnya Peraturan Presiden (Perpres) No 81/2006 tentang Pembentukan BNP2TKI yang struktur operasional kerjanya melibatkan unsur-unsur instansi pemerintah pusat terkait pelayanan TKI, antara lain Kemenlu, Kemenhub, Kemenakertrans, Kepolisian, Kemensos, Kemendiknas, Kemenkes, Imigrasi (Kemenhukum), Sesneg, dan lain-lain.

Dengan kehadiran BNP2TKI ini maka segala urusan kegiatan penempatan dan perlindungan TKI berada dalam otoritas BNP2TKI, yang dikoordinasi Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi namun tanggung jawab tugasnya kepada presiden. Akibat kehadiran BNP2TKI pula, keberadaan Direktorat Jenderal PPTKLN berakhir karena fungsinya telah beralih ke BNP2TKI.

⁵ Erna Ratnaningsih, "Paradigma Baru Perlindungan Pekerja Migran Indonesia", <https://business-law.binus.ac.id/2017/12/31/paradigma-baru-perlindungan-pekerja-migran-indonesia/>, diakses pada 6 Februari 2023 pukul 21.45 WIB.

Pada **2017**, muncul UU Pelindungan PMI dan disusul Peraturan Presiden Nomor 90 tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menunjuk **BNP2TKI bertransformasi menjadi Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (atau selanjutnya disebut dengan BP2MI)** sebagai Badan yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan pelindungan PMI secara terpadu. Di era baru BP2MI, arah kebijakan BP2MI memiliki tema besar pelindungan PMI yaitu **Memerangi Sindikasi Pengiriman PMI Nonprosedural**. Dengan Sasaran Strategis: meningkatnya pelindungan dan kesejahteraan PMI dan keluarganya, serta meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan Tujuan: Terwujudnya pelindungan PMI melalui penempatan PMI terampil dan profesional guna meningkatkan kesejahteraan PMI dan keluarganya sebagai aset bangsa, serta terselenggaranya peningkatan tata kelola organisasi yang efisien, efektif, dan akuntabel.⁶

Indonesia merupakan salah satu negara terbesar yang mengirim pekerja migran terbanyak ke luar negeri. Pengiriman PMI keluar negeri memberikan manfaat ekonomi bagi Indonesia, karena negara menganggap pengiriman PMI keluar negeri merupakan sebuah jawaban atas kurangnya lapangan kerja yang ada di Indonesia, akhirnya mengakibatkan Indonesia sebagai pengirim buruh migran terbesar di Asia dan bahkan dunia.⁷

Sejarah pengiriman PMI keluar negeri diawali ketika tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri dilakukan oleh pemerintah Hindia Belanda melalui penempatan buruh kontrak ke negara Suriname, Amerika Selatan, yang juga merupakan wilayah koloni Belanda. Sejak **1890** pemerintah Belanda mulai mengirim sejumlah besar kuli

⁶ Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, “*Sejarah BP2MI*”, <https://www.bp2mi.go.id/profil-sejarah>, Diakses pada 18 Juni 2023 pukul 14.30 WIB

⁷ Novi Andriani, 2019, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Migran Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia”, Skripsi Sarjana Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Aceh, hlm. 5.

kontrak asal Jawa bahkan Madura, Sunda, dan Batak untuk dipekerjakan di perkebunan di Suriname. Tujuannya untuk mengganti tugas para budak asal Afrika yang telah dibebaskan pada 1 Juli 1863 sebagai wujud pelaksanaan politik penghapusan perbudakan sehingga para budak tersebut beralih profesi serta bebas memilih lapangan kerja yang dikehendaki. Dampak pembebasan para budak itu membuat perkebunan di Suriname terlantar dan mengakibatkan perekonomian Suriname yang bergantung dari hasil perkebunan turun drastis. Adapun dasar pemerintah Belanda memilih TKI asal Jawa adalah rendahnya tingkat perekonomian penduduk pribumi (Jawa) akibat meletusnya Gunung Merapi dan padatnya penduduk di Pulau Jawa.

Selanjutnya dapat dikatakan, pada masa kemerdekaan Indonesia hingga akhir 1960-an, penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri belum melibatkan pemerintah, namun dilakukan secara orang perorang, kekerabatan, dan bersifat tradisional. Negara tujuan utamanya adalah Malaysia dan Arab Saudi yang berdasarkan hubungan agama (haji) serta lintas batas antarnegara. Untuk Arab Saudi, para pekerja Indonesia pada umumnya dibawa oleh mereka yang mengurus orang naik haji/umroh atau oleh orang Indonesia yang sudah lama tinggal atau menetap di Arab Saudi. Adapun warga negara Indonesia yang bekerja di Malaysia sebagian besar datang begitu saja ke wilayah Malaysia tanpa membawa surat dokumen apapun, karena memang sejak dahulu telah terjadi lintas batas tradisional antara dua negara tersebut.⁸

Penempatan negara paling banyak PMI adalah Malaysia, Saudi Arabia, Taiwan, Hongkong, Singapura, dan negara lainnya. Pada tahun 2021 menurut negara penempatannya, PMI paling banyak berada di Malaysia, yakni 1,63 juta orang.

⁸ Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, “*Sejarah BP2MI*”, <https://www.bp2mi.go.id/profil-sejarah>, Diakses pada 18 Juni 2023 pukul 14.50 WIB

Setelahnya ada Arab Saudi dengan jumlah pekerja migran dari Indonesia sebanyak 833.000 orang. Lalu, sebanyak 290.000 PMI berada di Taiwan, ada pula 281.000 PMI yang berlokasi di Hong Kong serta 91.000 orang dan 43.000 orang PMI yang berada di Singapura dan Yordania. Sementara, PMI di Uni Emirat Arab sebesar 37.000 orang.⁹

Penempatan pekerja migran ke luar negeri dapat dilakukan dengan 3 cara yang dilakukan oleh negara tujuan dan negara pengirim :¹⁰

1. Penggunaan agen perekrutan swasta

Perekrutan melalui agen swasta memanfaatkan peluang besar dan cepat untuk memperluas arus migras, namun ada sisi negatif dari perekrutan melalui swasta ini seperti adanya kesenjangan perlindungan dan praktik kerja paksa yang didapatkan oleh Pekerja Migran. Karena biaya perekrutan yang tinggi baik bagi pekerja maupun bagi majikan mengakibatkan terjadinya pengeksploitasian terhadap pekerja migran.

2. Mekanisme rekrutmen oleh negara atau *government to government* (G to G)

Mekanisme penempatan melalui *g to g* ini bertujuan untuk melawan praktik kejahatan dalam perekrutan pekerja migran dan juga mengurangi biaya migrasi.

3. Perekrutan Langsung (*direct hiring*)

Malaysia melakukan eksperimen dengan perekrutan langsung dibawah sistem pembantu online yang diluncurkan oleh kementerian dalam negeri Malaysia. Sistem Maid Online (atau selanjutnya disebut dengan SMO)

⁹ Dimas Bayu, "Jumlah Pekerja Migran Indonesia Capai 3,25 Juta Pada 2021", <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/jumlah-pekerja-migran-indonesia-capai-325-juta-pada-2021>, diakses pada 1 Februari 2023 pukul 16.40.

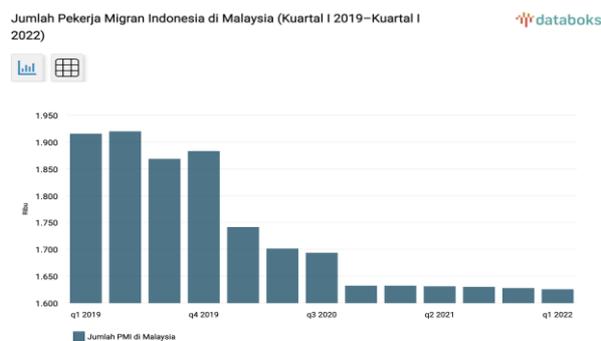
¹⁰ Piyasiri Wickramasekara, 2020, "*Malaysia: Tinjauan penerimaan dan praktik rekrutmen tenaga kerja Indonesia di sektor perkebunan dan pekerjaan rumah tangga dan rekomendasi sejenisnya*", *International Labour Organization*. hlm. 24.

menyediakan portal web bagi majikan Malaysia untuk mempekerjakan langsung Pekerja Rumah Tangga (atau selanjutnya disebut dengan PRT) tanpa menggunakan perantara.

PMI yang bekerja di luar negeri bekerja pada 2 sektor, sektor formal dan sektor informal. PMI yang bekerja pada kedua sektor tersebut dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. PMI yang bekerja pada sektor formal meningkat signifikan, pada tahun 2020 sebesar 37.172 penempatan, tahun 2021 turun sebanyak 55% menjadi 16.809 penempatan, dan pada tahun 2022 meningkat 590% menjadi 115.944 penempatan. Sedangkan pada sektor informal relatif stabil, pada tahun 2020 sebesar 76.264 penempatan, pada tahun 2021 turun sebanyak 27% menjadi 55.815 penempatan, dan pada tahun 2022 meningkat 52% menjadi 84.817 penempatan.¹¹ Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dari tahun ke tahun PMI yang bekerja ke luar negeri selalu mengalami peningkatan.

Negara pengiriman dan penempatan PMI yang mengalami peningkatan yaitu Malaysia, namun karena pandemi Covid-19 mengakibatkan pengiriman dan penempatan PMI ke Malaysia sempat mengalami penurunan. Dibawah ini gambar jumlah PMI di Malaysia.

Jumlah Pekerja Migran Indonesia di Malaysia (Kuartal I 2019 - Kuartal I 2022)
Gambar 1.1



Sumber : <https://databoks.katadata.co.id/>

¹¹ Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, 2023, *Data Penempatan Dan Pelindungan PMI 2022*, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Jakarta, hlm. iii.

Gambar diatas menunjukkan jumlah PMI di Malaysia dari tahun 2019-2022, pada kuartal I 2019 s.d kuartal I 2022 jumlah PMI yang bekerja di Malaysia mengalami penurunan sejak pandemi Covid-19 berlangsung. Berdasarkan data Bank Indonesia (BI) dan BNP2TKI pada kuartal I 2019 masih ada sekitar 1,9 juta PMI di Malaysia, kemudian angkanya berkurang menjadi 1,74 juta orang pada awal pandemi tahun 2020, dan terus turun hingga tersisa 1,63 juta orang pada akhir kuartal I 2022. Jumlah tersebut turun 0,17% dibanding kuartal IV 2021, sekaligus menjadi level terendahnya selama pandemi. Pada kuartal I 2022 PMI yang bekerja di Negeri Jiran tersebut mencapai 49,7% dari total PMI yang bekerja di luar negeri, yaitu 3,27 juta orang.¹² Namun, berdasarkan laporan BP2MI tahun 2022 total jumlah PMI di Malaysia pada tahun 2022 dari kuartal I-IV sebanyak 43.163 orang. Hal ini terjadi karena beberapa faktor yang menyebabkan Malaysia menjadi tujuan PMI untuk bekerja, faktor-faktor tersebut, diantaranya :¹³

1. Faktor pertama yang melatarbelakangi menjadi PMI adalah faktor pendorong (*push factors*), dalam hal ini faktor pendorong menjadi PMI dapat dilihat dari kondisi internal negara atau internal pekerja migran tersebut. Karena minimnya ketersediaan lapangan pekerjaan di Indonesia membuat warga negara untuk melakukan migrasi untuk mendapatkan pekerjaan. Dan keinginan pribadi untuk mendapatkan penghasilan atau upah yang lebih besar dengan bekerja di luar negeri juga menjadi alasan kuat untuk warga negara melakukan migrasi.

¹² Viva Budi Kusnandar, "Pekerja Migran Indonesia di Malaysia Menurun sejak Pandemi", <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/07/20/pekerja-migran-indonesia-di-malaysia-menurun-sejak-pandemi>, diakses pada 1 Februari 2023 pukul 16.45.

¹³ Dinda Fitri Nazlatunnuha, 2022, "Efektivitas International Labour Organization (ILO) Dalam Melindungi Pekerja Migran Indonesia di Malaysia", Skripsi Sarjana Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, hlm. 55-56.

2. Faktor yang menjadi alasan PMI dapat dilihat melalui faktor penarik (*pull factors*), faktor ini dilihat dengan sudut pandang aspek eksternal yaitu melihat dari negara tujuan pekerja migran. Dari banyaknya jumlah PMI yang datang ke Malaysia, salah satu faktor yang mendukungnya adalah faktor geografis antara Indonesia dan Malaysia, hal ini memudahkan mobilitas PMI menuju Malaysia untuk mendapatkan pekerjaan. Kemudian, ikatan sejarah dengan mempunyai rumpun budaya serta hubungan linguistik yang mana bahasa yang mirip memudahkan PMI untuk beradaptasi di Malaysia. Serta upah yang lebih tinggi dari Indonesia yang dijanjikan oleh pemerintah dan majikan di Malaysia, dan juga lowongan pekerjaan yang luas dan kesederhanaan kualifikasi kerja yang tidak memerlukan keterampilan khusus serta pendidikan yang tinggi menjadikan faktor banyaknya pekerja migran Indonesia yang datang ke negara Malaysia.

Salah satu kualifikasi kerja yang tidak memerlukan keterampilan khusus dan pendidikan yang tinggi yaitu pekerja migran domestik. Malaysia menjadi penempatan tertinggi PMI terutama pekerja migran yang bekerja pada sektor informal seperti, pekerja migran domestik. Dalam konvensi ILO 189 pada pasal 1 (a) mendefinisikan pekerja migran domestik adalah pekerjaan yang dilaksanakan di dalam atau untuk satu atau beberapa rumah tangga. Pekerjaan ini termasuk seperti membersihkan rumah, memasak, mencuci, merawat anak, orang lanjut usia, berkebun, mengemudi dan menjaga rumah.¹⁴

Pekerja migran domestik sangat rentan terjadinya pelanggaran HAM dalam bekerja karena mereka mempunyai pendidikan menengah kebawah, tetapi mereka harus mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada dasarnya,

¹⁴ International Labour Organization, 2016, *“Protecting Migrant Domestic Workers: The international legal framework at a glance”*, International Labour Organization Office, Switzerland, hlm. 2.

negara wajib menjamin terhadap perlindungan PMI selama masa penempatan agar tidak terjadinya praktik perbudakan, seperti :¹⁵

1. Menerima gaji atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh PMI.
2. Menerima perawatan kesehatan, jika PMI sakit atau dalam kondisi darurat.
3. Bebas dari diskriminasi ras, kebangsaan atau etnis asal, jenis kelamin, agama, atau status lainnya.
4. Kesamaan dalam hukum dalam perlindungan hukum.
5. Bebas dari kerja paksa.
6. Jam kerja yang masuk akal.
7. Bebas dari siksaan, eksploitasi, dan kekerasan seksual di tempat kerja.
8. Bebas berserikat.
9. Standar kehidupan yang cukup untuk kesehatan.

Jadi dapat disimpulkan, selama masa penempatan hak-hak PMI dijamin oleh negara berupa hak atas bebas dari diskriminasi seperti mendapatkan kesetaraan perlakuan dengan pekerja lokal, hak atas kebebasan berserikat dan berorganisasi, hak atas pembayaran upah yang adil, hak untuk bekerja dalam kondisi yang aman dan sehat, hak untuk mendapatkan jam kerja yang masuk akal, serta hak-hak lainnya terkait dengan pekerja migran. Tujuan dari adanya perlindungan terhadap PMI ini tentunya menghapuskan tindakan eksploitasi dan perlakuan buruk yang dilakukan oleh majikannya seperti kerja paksa, perdagangan orang, dokumen PMI yang ditahan serta untuk mendapatkan keadilan ketika PMI mendapatkan pelanggaran yang dilakukan oleh majikannya.

Dalam buku Panduan Menjadi Pekerja Rumah Tangga Migran di Negara Malaysia yang diterbitkan oleh PERTIMIG menyatakan bahwa Malaysia belum mengakui Pekerja Rumah Tangga dalam Undang-Undang Perburuhan Malaysia 1955 (*Employment Act*) tetapi PRT Migran masih memiliki hak dasar untuk :

1. Mendapatkan kontrak tertulis
2. Mendapatkan upah minimum
3. Mendapatkan gaji
4. Mendapatkan akses komunikasi

¹⁵ International Labour Organization, 2016, “Buku Saku : Panduan Pekerja Migran Indonesia”, International Labour Organization, Jakarta, hlm. 12.

5. Mendapatkan jam kerja rata-rata 8 jam perhari
6. Mendapatkan tempat tinggal yang aman dengan privasi
7. Mendapatkan hari libur
8. Memegang dan menyimpan dokumen paspor dan visa
9. Mendapatkan jaminan kesehatan
10. Mendapatkan pendampingan hukum

Walaupun sudah diaturnya hak-hak PMI serta Pekerja migran domestik, tetapi tetap saja adanya pelanggaran yang dilakukan oleh majikan negara penerima, seperti Malaysia. Malaysia menjadi negara tertinggi kedua terhadap pengaduan pelanggaran hak PMI dari total 1.987 pengaduan yang terjadi selama tahun 2022. Ada sebanyak 451 pengaduan atau 22,70% persentase pengaduan PMI di Malaysia pada tahun 2022.¹⁶

Pengaduan PMI Tahun 2022 Berdasarkan Kategori Kasus
Gambar 2.1

NO	KATEGORI KASUS	Berdasarkan Kategori Kasus			JUMLAH
		2020	2021	2022	
1	PMI Ingin Dipulangkan	325	508	511	1.344
2	PMI gagal berangkat	35	147	149	331
3	Penipuan peluang kerja	41	68	134	243
4	Legal Rekrut calon PMI	20	12	113	145
5	Gaji tidak dibayar	301	215	106	622
6	Meninggal dunia di negara tujuan	66	171	106	343
7	Sakit	55	49	76	180
8	Perampasan melebihi standar biaya	88	30	60	178
9	Perdagangan orang	92	56	60	211
10	Putus Hubungan Komunikasi	61	52	60	173
11	Meninggal	12	30	53	95
12	Penahanan paspor atau dokumen lainnya oleh PPTKOS	42	28	48	118
13	PMI takhravat asap	21	27	40	88
14	Overstay	160	37	35	232
15	Utang piutang antara CPMI dan perusaha	17	13	30	60
16	PMI dalam tahanan/proses sahkan	20	19	25	64
17	Gagal Penempatan	5	2	24	31
18	Kecelakaan	8	8	21	37
19	Awansi luar negeri belum dibayar	8	14	19	41
20	Beban kerja terlalu berat	6	6	18	30
21	Lainnya	438	144	261	843
JUMLAH		1.811	1.700	1.987	5.498

Sumber : <https://www.bp2mi.go.id/>

Gambar diatas menunjukkan pengaduan PMI selama tiga tahun, yaitu periode tahun 2020-2022, jumlah pengaduan mengalami penurunan di tahun 2021 dan naik lagi di tahun 2022. Secara khusus, tahun 2021 jumlah pengaduan turun sebanyak 6% dan meningkat lagi di tahun 2022 sebanyak 16,8%. Perlu diketahui, selama 3 tahun terakhir didominasi oleh pengaduan PMI perempuan dengan persentase sebesar 59%. Berdasarkan kategori kasus, enam kasus yang mendominasi di tahun 2022 secara berurutan adalah PMI ingin dipulangkan, PMI gagal berangkat, penipuan peluang kerja, ilegal rekrut calon PMI, gaji tidak dibayar dan meninggal dunia di negara

¹⁶ Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, 2023, *Data Penempatan Dan Pelindungan PMI 2022*, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Jakarta, hlm. 23.

tujuan.¹⁷ Dari beberapa kategori kasus pelanggaran pada gambar diatas merupakan bentuk dari praktik perbudakan modern, misalnya seperti gaji tidak dibayar, beban kerja terlalu berat, perdagangan orang. Hal ini terjadi karena Malaysia tidak mengakui status pekerjaan atau perlindungan hak asasi pekerja rumah tangga pada hukum Malaysia.¹⁸ Dan dapat disimpulkan juga dari gambar diatas jumlah pengaduan PMI dari tahun 2020-2022, perlindungan hak-hak terhadap PMI terutama pekerja migran domestik belum terlaksana secara optimal, karena masih terdapatnya kasus-kasus pelanggaran yang di dapatkan oleh PMI ditempat kerja atau pelanggaran yang dilakukan oleh majikannya tiap tahun.

Pada tahun 2022 jumlah pengaduan ini sempat mengalami penurunan semenjak Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Malaysia menandatangani MoU (atau nota kesepahaman) pada 1 April tahun 2022 tentang penempatan dan perlindungan PMI sektor domestik di Malaysia. Walaupun pemerintah Indonesia dan Pemerintah Malaysia sudah melakukan penandatanganan MoU tetapi karena sifat MoU yang tidak mengikat atau tidak adanya sanksi, oleh karena itu Pemerintah Malaysia melakukan pelanggaran terhadap isi MoU dan Pemerintah Indonesia tidak dapat menuntut pihak Malaysia atas tidak dilaksanakannya dari isi MoU tersebut. MoU pada dasarnya bukan merupakan sebuah suatu kontrak tetapi masih merupakan kegiatan pra kontrak dan biasanya yang menjadi hak-hak dan kewajiban dari para pihak tidak dicantumkan, oleh karena itu pihak yang merasa dirugikan tidak dapat menuntut pihak lain.¹⁹

¹⁷ *Ibid.*, hlm. vi.

¹⁸ Ilham Zico Pratama, Muhammad Mufli Syahjehan, Oktaviandono, 2018, “Kerjasama ILO dan Indonesia Dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Di Malaysia Lewat Program Decent Work Country Programmes (DCWP)”, Pada Jurnal Diplomacy and International Studies, 2018, hlm. 52.

¹⁹ Cyntia Citra Maharani, Fitri Amelia, 2014, “Kedudukan dan Kekuatan Hukum Memorandum of Understanding Dalam Sistem Hukum Kontrak”, Jurnal Pada Private Law, Vol. 2, No. 4, 2014, hlm. 8.

Selanjutnya, adanya perbedaan pandangan terhadap MoU yang dilakukan antara Indonesia dan Malaysia dalam penempatan dan perlindungan PMI sektor domestik di Malaysia. Indonesia dan Malaysia memiliki sistem hukum yang berbeda dimana Indonesia menganut sistem *civil law* sedangkan Malaysia menganut sistem hukum *common law*. Indonesia memandang kesepakatan dalam MoU memiliki sifat ikatan moral, sehingga MoU secara praktis disejajarkan dengan perjanjian pada umumnya. Ikatan tersebut tidak hanya bersifat moral, tetapi memiliki sifat ikatan hukum atau dengan kata lain mengikat secara hukum. Sedangkan Malaysia memandang MoU tidak memiliki kekuatan untuk mengikat para pihak yang bersangkutan dalam perjanjian (*non-legally binding*) melainkan hanya dipandang sebatas nota kesepahaman.

Perlindungan terhadap hak-hak PMI, pemerintah Indonesia dan Malaysia melakukan perjanjian bilateral dalam bentuk MoU tentang penempatan dan perlindungan PMI di sektor domestik yang akan dilakukan melalui Sistem Penempatan Satu Kanal (atau selanjutnya disebut dengan SPSK) yang dibuat Indonesia. Indonesia sempat menanggukhan pengiriman terhadap PMI ke Malaysia karena Pemerintah Malaysia melanggar nota kesepahaman yang telah ditandatangani tentang perekrutan PMI pada 1 April 2022. Pemerintah Indonesia menemukan bukti bahwa Malaysia belum sepenuhnya memenuhi kesepakatan tersebut dan masih menerapkan *system maid online* (SMO) yang dikelola Kementerian Dalam Negeri Malaysia. Melalui SMO, pemerintah Indonesia tidak dapat memantau besaran gaji, lokasi penempatan, serta kondisi PMI yang bekerja di sana. Berdasarkan temuan

tersebut, Indonesia memutuskan untuk menanggihkan pengiriman PMI ke Malaysia mulai Juli 2022 sampai dengan waktu yang belum ditentukan.²⁰

SMO merupakan penempatan pekerja migran secara langsung (*direct hiring*) tanpa melalui agensi. Selama ini penempatan PMI ke Malaysia melalui agensi sebagai penghubung antara pengguna dengan pekerja migran. Lewat SMO, pemerintah Malaysia mengubah penempatan pekerja migran dengan meminimalisir peran agensi, sistem ini mulai berlaku dari 1 Januari 2018.²¹

SMO juga memungkinkan pekerja migran tidak berdokumen memiliki kesempatan untuk dipekerjakan kembali, meski ada biaya tambahan pada pengguna yang mempekerjakan mereka. Proses perekrutan melalui SMO lebih mudah terlebih apabila calon pekerja migran sudah berada di Malaysia dan perekrutan diperkirakan hanya membutuhkan waktu 5-8 hari sampai semuanya selesai. Kebijakan SMO dianggap memberikan celah bagi orang-orang yang mencari untung untuk membawa pekerja migran langsung dari negara asal dengan menggunakan visa turis. Pekerja migran akan dibawa tanpa melalui prosedur yang sah dan tidak terdaftar di Departemen Tenaga Kerja dan E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri).²²

Pekerja migran dengan penempatan SMO sulit untuk mendapatkan akses keadilan ketika terjadi sengketa, baik dengan majikan ataupun agensi. Pekerja migran yang menggunakan SMO juga rentan menjadi korban eksploitasi bahkan korban perdagangan orang dimana hal ini merupakan bentuk dari praktik perbudakan

²⁰ Viva Budy Kusnandar, "*Pekerja Migran Indonesia di Malaysia Menurun sejak Pandemi*", <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/07/20/pekerja-migran-indonesia-di-malaysia-menurun-sejak-pandemi>, diakses pada 1 Februari 2023 pukul 20:05.

²¹ Nasrikah Sarah, "*Sistem Maid Online: Antara Biaya Murah dan Jaminan Perlindungan*", <https://buruhmigran.or.id/2021/12/22/sistem-maid-online-antara-biaya-murah-dan-jaminan-perlindungan/>, diakses pada tanggal 16 Februari 2023 pukul 21.40 WIB.

²² Nasrikah Sarah, "*Sistem Maid Online: Antara Biaya Murah dan Jaminan Perlindungan*", <https://buruhmigran.or.id/2021/12/22/sistem-maid-online-antara-biaya-murah-dan-jaminan-perlindungan/>, diakses pada tanggal 16 Februari 2023 pukul 21.40 WIB.

modern. Banyak aduan diterima bahwasanya majikan atau agensi tidak menguruskan dokumen setelah pekerja sampai di Malaysia. Dan juga SMO diperkenalkan tanpa konsultasi dengan negara asal, contoh negaranya adalah Indonesia dan Filipina sebagai sumber utama pekerja rumah tangga migran di Malaysia. Kedua negara tersebut tidak menyetujui perekrutan langsung dengan alasan bahwa mereka tidak memiliki catatan mengenai pengaturan tersebut, dan sebagai konsekuensinya kemampuan mereka untuk melindungi pekerja rumah tangga mereka yang terganggu.²³ Tetapi, proses terkait perekrutan pekerja migran di Malaysia sesuai dengan 2 aturan pokok yaitu, *Employment Act 1955* dan *Immigration Act 1955*.

Mekanisme SMO juga bertentangan dengan hukum dan peraturan Indonesia yang dibuat untuk menjamin perlindungan pekerja rumah tangga migran Indonesia dengan melibatkan pihak ketiga dalam proses perekrutan. Kontradiksi tersebut terdapat dalam pasal 1 ayat 10 UU Pelindungan PMI. Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa mitra usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan. Merujuk pada pasal dan ayat tersebut, pemerintah Indonesia tidak dapat memproses penempatan pekerja migran yang tidak melalui mitra usaha.²⁴

Dalam pasal 1 ayat (12) UU Pelindungan PMI juga dijelaskan bahwa perjanjian kerja sama penempatan adalah perjanjian tertulis antara perusahaan penempatan PMI dan mitra usaha atau pemberi kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan PMI di negara tujuan penempatan.

²³ Piyasiri Wickramasekara, 2020, "*Malaysia: Tinjauan penerimaan dan praktik rekrutmen tenaga kerja Indonesia di sektor perkebunan dan pekerjaan rumah tangga dan rekomendasi sejenisnya*", *International Labour Organization*, hlm. 25.

²⁴ Nasrikah Sarah, "*Sistem Maid Online: Antara Biaya Murah dan Jaminan Perlindungan*", <https://buruhmigran.or.id/2021/12/22/sistem-maid-online-antara-biaya-murah-dan-jaminan-perlindungan/>, diakses pada tanggal 16 Februari 2023 pukul 21.40 WIB.

Mengacu pada hal tersebut, pengguna atau majikan tidak diizinkan untuk membuat kontrak sendiri dengan pekerjanya.²⁵

Ada beberapa contoh kasus hak PMI yang dilanggar oleh majikannya ketika mereka sedang bekerja atau berada di Malaysia, diantaranya:

1. MH yang merupakan seorang pekerja migran Indonesia sektor domestik yang telah mengalami berbagai penyiksaan yang dilakukan majikannya di wilayah Kuala Lumpur Malaysia. MH mengalami penyiksaan antara lain pemukulan dengan benda tumpul, luka sayatan benda tajam, disiram air panas dan tidak diberi makan. Saat ini MH berada di RS Kuala Lumpur untuk mendapatkan perawatan.²⁶
2. Pada April 2021, menimpa seorang wanita berusia 46 tahun asal Jawa Barat. Wanita TKI yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga ini disiksa, bahkan gajinya tidak dibayar selama lima tahun. Saat diselamatkan, kondisi fisiknya sangat kurus, mungkin karena tidak mendapatkan makanan layak dari majikannya²⁷.
3. Mbak Jumi asal kebumen, Jawa Tengah yang merupakan seorang Pekerja Rumah Tangga (yang selanjutnya disebut dengan PRT) sebagai korban sistem maid online. Mbak Jumi merupakan seorang PRT yang ditelantarkan oleh majikannya dan saat ditemukan tidak ada satu dokumen hingga nomor kontak yang ia miliki. Setelah dibawa ke tempat perlindungan, terungkap, Mbak Jumi berangkat ke Malaysia pada Januari 2020 dengan jalur perseorangan,

²⁵ Nasrikah Sarah, "Sistem Maid Online: Antara Biaya Murah dan Jaminan Perlindungan", <https://buruhmigran.or.id/2021/12/22/sistem-maid-online-antara-biaya-murah-dan-jaminan-perlindungan/>, diakses pada tanggal 16 Februari 2023 pukul 21.40 WIB.

²⁶ Kementerian Luar Negeri, "Indonesia Kecam Terulangnya Kasus Penyiksaan Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Malaysia", <https://kemlu.go.id>, diakses pada 1 Februari 2023 pukul 17.30 WIB.

²⁷ Wahyu Arif Hidayat, "Indonesia Kecam Terulangnya Kasus Penyiksaan Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Malaysia", <https://voi.id/bernas>, diakses pada 1 Februari 2023 Pukul 17.35 WIB.

menggunakan visa turis untuk kemudian dijual ke agensi. Agensi memperkerjakan ke majikan dan memperlakukan Mbak Jumi seperti seorang budak. Mbak Jumi tidak mendapatkan cukup makan, tidak digaji, dan sering dipukul. Sistem maid online meningkatkan praktik pengiriman pekerja ilegal, pemalsuan identitas, tidak ada kontrak kerja, serta mendapatkan perlakuan kasar karena izin kerja mereka diurus langsung di Malaysia tanpa melibatkan pemerintah Indonesia, sehingga tidak ada perlindungan bagi mereka²⁸.

Berdasarkan kasus tersebut, ternyata PMI terutama yang bekerja sebagai PRT masih belum mendapatkan perlindungan hukum. Dari data-data dan fakta-fakta tersebut, penulis berpendapat masih terdapatnya pelanggaran terhadap pekerja migran terutama pada Pekerja Migran sektor domestik atau PRT. Pengaturan terhadap perlindungan pekerja migran sebenarnya sudah diatur dalam hukum internasional maupun nasional, namun kenyataannya masih banyaknya terdapat pelanggaran terhadap pekerja migran terkhusus PMI pada sektor domestik yang bekerja di Malaysia. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti dan melihat lebih mendalam mengenai perlindungan hukum terhadap PMI domestik di Malaysia, maka dengan ini penulis mengangkat judul **“PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA MIGRAN INDONESIA DOMESTIK DI MALAYSIA DITINJAU DARI HUKUM INTERNASIONAL DAN HUKUM NASIONAL”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaturan Hukum Pekerja Migran Domestik menurut Hukum Internasional dan Nasional ?

²⁸ BBC News Indonesia, “Para pembantu 'digeledah, ditelanjangi, dipukul', cerita WNI yang menjadi 'trainer' agen untuk Maid Online, perekrut resmi PRT di Malaysia”, <https://www.bbc.com/indonesia/dunia-59784492>, diakses pada 27 Februari 2023 pukul 23.45 WIB.

2. Bagaimana Implementasi Hukum Pekerja Migran Domestik Indonesia Di Malaysia ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan hukum pekerja migran domestik menurut hukum internasional dan nasional.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi hukum pekerja migran domestik Indonesia di Malaysia.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dibagi kedalam dua kategori; teoritis atau akademis dan praktis atau pragmatis :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah ilmu pengetahuan dan keilmuan serta melatih kemampuan penulis dalam melakukan penelitian secara ilmiah yang dituangkan dalam bentuk karya tulis.
 - b. Untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan terutama berkenaan dengan pengaturan hukum serta bentuk perlindungan hukum yang berkaitan dengan HAM di bidang ketenagakerjaan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah serta penegak hukum dalam mengenai masalah tindakan pelanggaran terhadap HAM serta memberikan bentuk perlindungan hukum kepada korban atas tindakan pelanggaran HAM terutama di bidang ketenagakerjaan.



- b. Penelitian ini diharapkan memberikan pedoman bagi masyarakat terhadap tindakan pelanggaran HAM dalam bidang ketenagakerjaan.
- c. Penelitian ini memberikan manfaat serta masukan bagi pelaksana penegak hukum khususnya dalam bidang HAM sebagai kerangka acuan dalam penyelesaian penanganan pelanggaran tindakan HAM terutama dalam bidang ketenagakerjaan.

E. Metode Penelitian

Untuk mendapatkan kesimpulan yang relatif benar dan komprehensif dari penelitian hukum ini maka digunakan metode-metode penelitian guna mendapatkan suatu jawaban dari rumusan masalah yang telah diuraikan. Untuk mendapatkan data yang konkret, penulis menggunakan metode penelitian yang dipergunakan, ialah :

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian hukum normatif merupakan studi dokumen, yakni menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan/ketetapan pengadilan, kontrak / perjanjian / akad, teori hukum, dan pendapat para sarjana.²⁹ Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, menjelaskan bahwa penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan atau penelitian hukum kepustakaan (di samping adanya penelitian hukum sosiologis atau empiris yang terutama meneliti data primer).³⁰

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan perundang-undangan

²⁹ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, NTB, hlm. 45.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 47.

(*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas (diteliti).³¹

3. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif analisis. Maksud deskriptif disini adalah penelitian ini diharapkan untuk mendapatkan gambaran secara rinci dan sistematis tentang permasalahan yang sedang penulis teliti, sedangkan maksud dari analisis adalah untuk mendapatkan gambaran fakta yang diperoleh secara cermat untuk menjawab permasalahan.

4. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, responden penelitian, hasil laporan penelitian berupa laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.

Data sekunder yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu :

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari atas peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian. Bahan hukum primer yang berkaitan dengan materi skripsi ini adalah :

- 1) *Universal Declaration of Human Rights* atau Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1948.
- 2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

³¹ *Ibid.*, hlm. 56.

- 3) *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families 1990* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya).
- 4) *Domestic Workers Convention, 2011* (ILO Convention No. 189) tentang Pekerja Rumah Tangga.
- 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pekerja Rumah Tangga.
- 6) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran.
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti Rancangan Undang-Undang, buku teks, hasil-hasil penelitian dalam jurnal dan majalah, atau pendapat para pakar di bidang hukum.³²

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, kamus bahasa, ensiklopedia, dan ensiklopedia hukum.³³

³² *Ibid.*, hlm. 61-62.

³³ *Ibid.*, hlm. 62.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data primer, penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan cara studi dokumen yang dilakukan di beberapa perpustakaan diantaranya, yaitu :

- a. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas;
- b. Perpustakaan Universitas Andalas;
- c. Perpustakaan Umum Daerah Sumatera Barat.
- d. *Ipusnas* Republik Indonesia

Pengambilan data selanjutnya saya kumpulkan dari *Internet Researching*. *Internet Researching* adalah pencarian data melalui internet. Pencarian ini dapat dilakukan dengan medium utama adalah internet. Medium berikutnya adalah *website* yang sesuai dengan kebutuhan penulis yang kredibel.

6. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

- a. Pengolahan Data

Data yang diperoleh dan dikumpulkan akan dilakukan pengolahan data dengan proses editing, dimana kegiatan ini dilakukan dengan meneliti kembali serta mengoreksi atau melakukan pengecekan terhadap hasil penelitian sehingga tersusun secara sistematis dan akhirnya mendapatkan suatu kesimpulan.

- b. Analisis Data

Analisis data yang telah diperoleh dilakukan dengan cara kualitatif, yaitu analisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dan pendapat para ahli dan pakar. Analisis yang bersifat kualitatif dilakukan dengan cara interpretasi (penafsiran) terhadap bahan-bahan hukum yang telah diolah. Metode interpretasi ini bertujuan untuk menafsirkan hukum, apakah

terhadap bahan hukum tersebut khususnya bahan hukum primer terdapat kekosongan norma hukum, antinomi norma hukum dan norma hukum yang kabur.³⁴ Analisis kualitatif yang digunakan adalah metode yang bersifat deskriptif analisis, yaitu menguraikan gambaran dari data yang diperoleh dan menghubungkan satu sama lain untuk mendapatkan suatu kesimpulan.³⁵

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari beberapa bab dan masing-masing bab terdiri dari beberapa sub-bab. Adapun, sistematika yang dimaksud ialah:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi dan menguraikan mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka, berisi tentang beberapa kajian pustaka yang berkaitan dengan judul masalah yang diteliti yang akan memberikan landasan atau kerangka teori serta diuraikan mengenai kerangka pemikiran. Kajian pustaka ini meliputi beberapa tinjauan pustaka mengenai Pekerja Migran Domestik, Pengaturan Hukum Pekerja Migran Domestik dalam Hukum Internasional, Pengaturan Hukum Pekerja Migran Domestik dalam Hukum Nasional Indonesia serta Hubungan Kerja Sama Indonesia dan Malaysia dalam Pengiriman Pekerja Migran.

³⁴ *Ibid.*, hlm. 68.

³⁵ Bambang Sunggono, 2015 *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: P.T. Raja Grafindo Persada, hlm. 129.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan meliputi memuat hasil dari penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan Pengaturan Hukum Pekerja Migran Domestik dalam Hukum Internasional dan Nasional Indonesia dan Implementasi Hukum Pekerja Migran Domestik Indonesia di Malaysia.

BAB IV : PENUTUP

Penutup merupakan bagian akhir dari penulisan hukum ini. Bab ini akan menguraikan kesimpulan-kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil pembahasan dan saran-saran yang dapat disampaikan atas penelitian hukum ini.

