



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA
SEKTOR DOMESTIK DI MALAYSIA**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum (M.H)

Oleh:

Nama : ENDAH DWI ABRIYANTI

NPM : 1006736652

FAKULTAS HUKUM

PASCA SARJANA

JULI 2012

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Endah Dwi Abriyanti

NPM : 1006736652

Tanda Tangan :



Tanggal : Juli 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Endah Dwi Abriyanti
NPM : 1006736652
Program Studi : Pasca Sarjana Hukum Transnasional
Judul Tesis : Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia
Sektor Domestik di Malaysia

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Hukum (MH) pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Melda Kamil Ariadno, S.H., LL.M., Ph.D

Penguji : Prof. Hikmahanto Juwana S.H., LL.M., Ph.D

Penguji : Hadi Rahmat Purnama, S.H., LL.M

Ditetapkan di : Jakarta
Tanggal : Juli 2012

KATA PENGANTAR

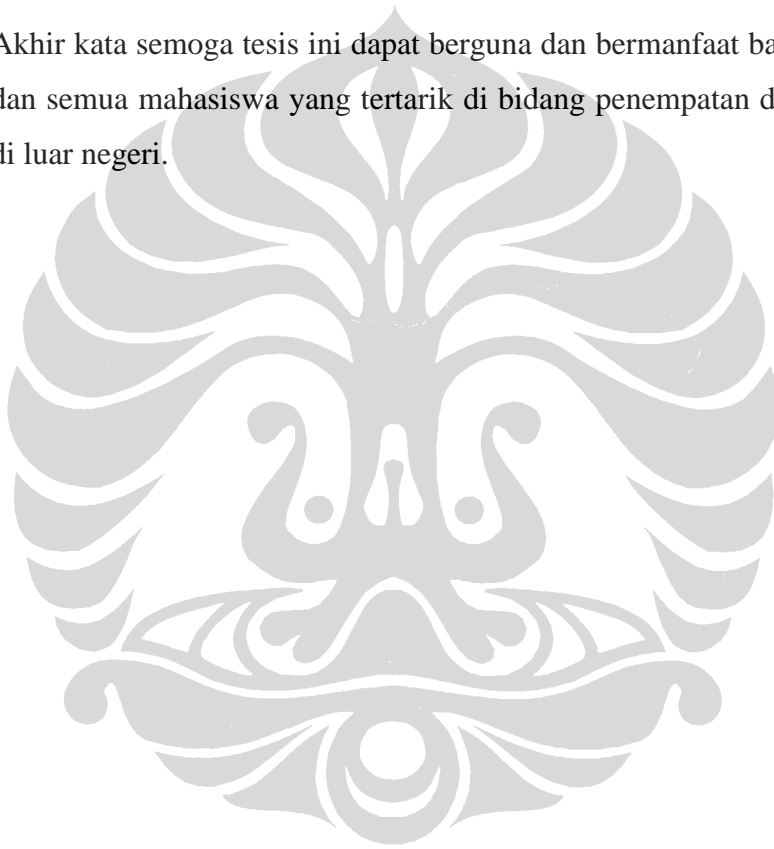
Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul “ *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Sektor Domestik Di Malaysia* “. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Hukum Jurusan Hukum Transnasional pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Melda Kamil Ariadno, S.H., LL.M., Ph., D selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
2. Bapak Prof. Hikmahanto Juwana S.H., LL.M., Ph.D dan Bapak Hadi Rahmat Purnama, S.H., LL.M selaku dosen-dosen penguji tesis yang telah membantu kelulusan saya;
3. Dosen-dosen Fakultas Hukum program Pascasarjana yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu, terima kasih atas penghargaan bapak dan ibu dosen sekalian yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan di bidang hukum selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Hukum program Pascasarjana Universitas Indonesia.
4. Sekretariat Fakultas Hukum program Pascasarjana Universitas Indonesia yang telah banyak membantu penulis selama kuliah .
5. Bapak Edy Sudibyo., S.H., MH ,Sekretaris Utama BNP2TKI yang dengan Surat Keputusan Sekretaris Utama memberikan bantuan pendidikan kepada penulis .

6. Ibu Ramiany Sinaga., S.H, Kepala Biro Hukum dan Humas BNP2TKI , Ibu Hadi Wahyuningrum.,S.H.,M.M, Kepala Bagian Perancangan Peraturan Perundangan BNP2TKI dan Bapak Suyatno.,S.H.,M.Hum , Kasubbag Perancangan Perundangan BNP2TKI atas dukungannya selama penulis melakukan perkuliahan di Fakultas Hukum program Pascasarjana Universitas Indonesia.
7. Narasumber Ibu Lisna Yoeliani Poeloengan ,Deputi Bidang Perlindungan BNP2TKI, Bapak Drs. Anjar Prihantoro BW., MA, Direktur Promosi, Deputi Bidang KLN dan Promosi BNP2TKI, Bapak Drs.Teguh Hendro Cahyono , Direktur Mediasi dan Advokasi, Deputi Bidang Perlindungan, BNP2TKI, Bapak Soes Hindharno, Kasubdit Perlindungan Tenaga kerja Indonesia, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi , dan Ibu Anis Hidayah Executive Director Migrant Care Indonesia yang telah menyempatkan waktunya untuk wawancara serta membantu penulis dalam memberikan informasi, penjelasan dan data terkait dengan tesis .
8. Papa Mama tercinta, Boedhy Saputro., SH dan Soetrijadi yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan semangat selama penulis kuliah sampai dengan diselesaikannya tesis ini.
9. To my beloved husband, Siswo Endro Wahyono.,S.E atas segala bantuan, doa, pengertian, dorongan serta kritik dan sarannya.
10. Kakak-kakakku tercinta Dyah Ayu Purwanti.,S.H dan Uung Juraedi.,S.E atas doa dan dukungannya selama ini.
11. Sahabatku Tammy Allameina., SE yang dengan setia mendengarkan keluh kesah dan memberikan dukungan selama ini.
12. Rekan-rekan di Biro Hukum dan Humas, BNP2TKI atas dukungannya selama penulis kuliah sampai dengan diselesaikannya tesis ini.

13. Sahabat sahabat seperjuangan Magister Hukum Universitas Indonesia angkatan 2010 , Nanda, Popy , Purnomo, Ario, Akbar, Andrian, Sheila, Desy , Deny, Zul, Asrul, Hendra, Dana, Mira, Marcel, Afit, Ryan, Reka dan Masnana atas segala bantuan dan motivasi yang diberikan selama perkuliahan sampai diselesaikannya tesis ini tepat waktu.
14. Seluruh pihak yang telah membantu penulis selama ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Akhir kata semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi masyarakat umum dan semua mahasiswa yang tertarik di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.



Jakarta , Juli 2012

Penulis

Endah Dwi Abriyanti

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Endah Dwi Abriyanti

NPM : 1006736652

Program Studi : Pasca Sarjana

Departemen : Hukum Transnasional

Fakultas : Fakultas Hukum

Jenis karya : Tesis

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Sektor Domestik di Malaysia

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : Juli 2012

Yang menyatakan

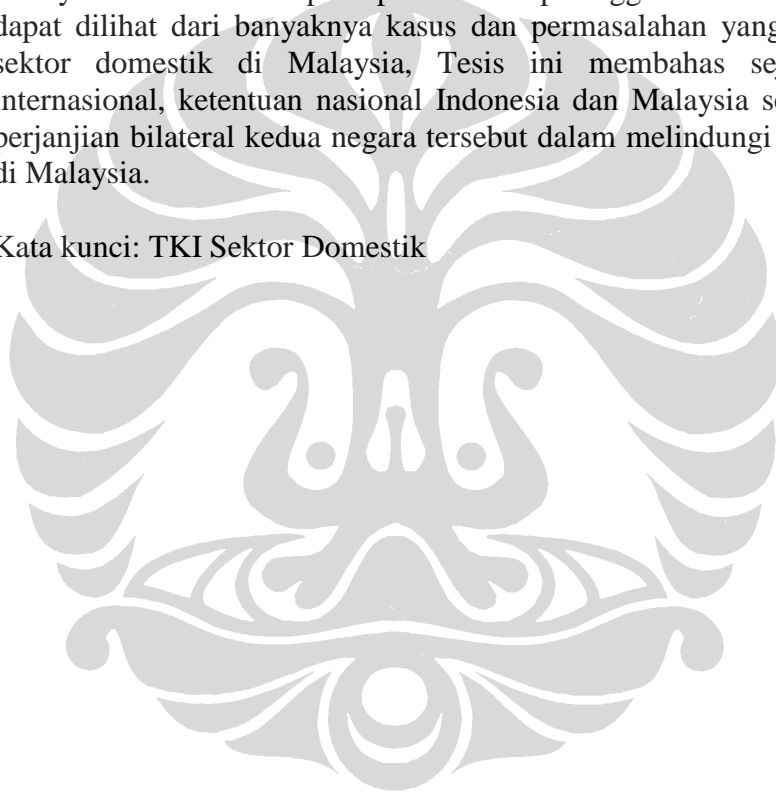

(Endah Dwi Abriyanti)

ABSTRAK

Nama : Endah Dwi Abriyanti
Program Studi : Magister Hukum
Judul : Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia
Sektor Domestik di Malaysia

Bagi sebagian besar TKI , Malaysia merupakan negara tujuan utama dikarenakan kedekatan kondisi geografis, sejarah dan budaya antara Indonesia dan Malaysia. Tingginya permintaan atas pekerja rumah tangga (Pekerja sektor domestik) di Malaysia menjadikan tenaga kerja yang berketrampilan dan berpendidikan rendah di Indonesia bermigrasi ke Malaysia . Namun sayangnya TKI sektor domestik di Malaysia rentan terhadap eksploitasi dan pelanggaran hak asasi manusia, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kasus dan permasalahan yang menimpa para TKI sektor domestik di Malaysia, Tesis ini membahas sejauhmana ketentuan internasional, ketentuan nasional Indonesia dan Malaysia serta ketentuan dalam perjanjian bilateral kedua negara tersebut dalam melindungi TKI sektor domestik di Malaysia.

Kata kunci: TKI Sektor Domestik

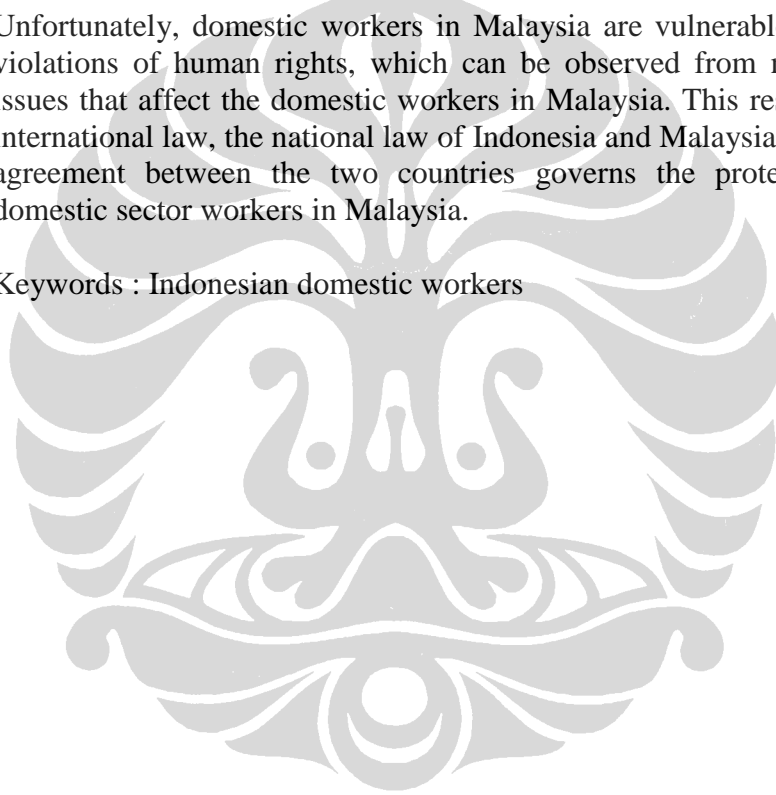


ABSTRACT

Name : Endah Dwi Abriyanti
Program of Study : Master of Law
Title : The Legal Protection of Indonesian Domestic Workers
In Malaysia

Malaysia is the main destination for most of Indonesian domestic workers, due to a close connection of geographical proximity, historical and cultural between Indonesia and Malaysia. The high demand for domestic workers in Malaysia makes low skilled and low educated workers in Indonesia migrate to Malaysia. Unfortunately, domestic workers in Malaysia are vulnerable to exploitation and violations of human rights, which can be observed from number of cases and issues that affect the domestic workers in Malaysia. This research discusses how international law, the national law of Indonesia and Malaysia and also the bilateral agreement between the two countries governs the protection of Indonesian domestic sector workers in Malaysia.

Keywords : Indonesian domestic workers



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMANPERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan Penulisan	12
1.4. Manfaat Penulisan	12
1.5. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual	13
1.5.1 Kerangka Teori	13
1.5.2 Kerangka Konseptual.....	18
1.6. Metode Penelitian.....	20
1.6.1 Penelitian Hukum Normatif.....	20
1.6.2 Penelitian Hukum Empiris.....	22
1.7. Sistematika Penelitian	22
BAB II PERMASALAHAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA SEKTOR DOMESTIK DI MALAYSIA	24
2.1. Malaysia Sebagai Tujuan Utama TKI Sektor Domestik	24
2.2. Identifikasi Permasalahan TKI Sektor Domestik di Malaysia	27
2.2.1. Permasalahan Terkait Pelanggaran Hak Pekerja/Hukum Ketenagakerjaan.....	29
2.2.1.1 Gaji Tidak Dibayar	29
2.2.1.2 Tidak Mendapatkan Hari Libur	29
2.2.1.3 Pekerjaan Tidak Sesuai Perjanjian Kerja.....	30
2.2.1.4 Tidak Mampu Bekerja	31
2.2.1.5 Sakit Akibat Kerja	32
2.2.2. Permasalahan Terkait Hak Bergerak dan Berserikat	32
2.2.2.1 Pengekangan	32
2.2.2.2 Larangan Berkomunikasi.....	33
2.2.3. Permasalahan Terkait Keimigrasian	34
2.2.3.1 Pasport Di Pegang Majikan	34
2.2.3.2 Dokumen Tidak Lengkap/TKI Sektor Domestik Illegal.....	35
2.2.4. Permasalahan Terkait Masalah Hukum/Kriminal	41
2.2.4.1 TKI Sebagai Korban	41
2.2.4.2 TKI Sebagai Pelaku	46

2.3	Akar Permasalahan TKI Sektor Domestik Di Malaysia.....	46
BAB III	PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA SEKTOR DOMESTIK DI MALAYSIA.....	51
3.1.	Beberapa Aspek Penting Perlindungan Hukum TKI Sektor Domestik di Malaysia Berdasarkan Hukum Internasional.....	51
3.1.1.	Dalam Skema United Nation	55
3.1.1.1	Universal Declaration of Human Rights (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia)	56
3.1.1.2	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966 (ICESCR).....	58
3.1.1.3	International Covenant On Civil And Political Rights, 1966 (ICCPR)	60
3.1.1.4	The International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families, 1990.....	63
3.1.2	Dalam Skema International Labour Organization Convention	74
3.1.2.1	Convention Concerning Decent Work For Domestic Workers, 2011.....	75
3.2.	Beberapa Aspek Penting Perlindungan Hukum TKI Sektor Domestik Di Malaysia Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Nasional Indonesia Dan Malaysia	84
3.2.1.	Peraturan Perundang-undangan Indonesia.....	85
3.2.1.1	Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (PPTKILN)	85
3.2.1.2	Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO)	106
3.2.1.3	Undang-Undang No. 37 Tahun 1999 Tentang Hubungan Luar Negeri	108
3.2.2.	Peraturan Perundang-undangan Malaysia.....	108
3.2.2.1	Employment Act 1955	108
3.2.2.2	Workmen's Compensation Act 1952.....	116
3.2.2.3	Immigration Act Tahun 1952/1956/2002	117
3.2.2.4	State Practice.....	118
3.3	Aspek Penting Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Sektor Domestik Berdasarkan Perjanjian Bilateral (Memorandum of Understanding) Indonesia dan Malaysia	119
3.3.1	Memorandum of Understanding Between the Government of the Republic of Indonesia and The	

	Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesia Domestic Workers 2006 (MoU tentang Perekrutan dan Penempatan Pekerja Domestik Indonesia 2006)	120
3.3.2	Protocol Amending The Memorandum of Understanding (MoU) Between The Government Of The Republic Of Indonesia And The Government Of Malaysia On The Recruitment And Placement Of Indonesia Domestic Workers 2006 . (Protokol Perubahan MoU antara Pemerintah Republik Indonesia dengan Pemerintah Malaysia tentang Perekrutan dan Penempatan Pekerja Domestik Indonesia 2006).....	130
BAB IV	ANALISA PERLINDUNGAN HUKUM TKI SEKTOR DOMESTIK DI MALAYSIA.....	138
4.1.	Sejauhmana Ketentuan Hukum Internasional Melindungi TKI Sektor Domestik Di Malaysia.....	138
4.2.	Sejauhmana Ketentuan Nasional Indonesia dan Malaysia Melindungi TKI Sektor Domestik Di Malaysia	155
4.2.1.	Peraturan Perundang-undangan Indonesia.....	155
4.2.2.	Peraturan Perundang- undangan Malaysia.....	168
4.3.	Sejauhmana Perjanjian Bilateral (Memorandum of Understanding) Indonesia dan Malaysia Melindungi TKI Sektor Domestik Di Malaysia	176
4.4	Implementasi Protokol Perubahan Nota Kesepahaman (MoU) antara pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Malaysia Mengenai Perekrutan dan Penempatan TKI Pekerja Domestik Indonesia.....	181
BAB V	PENUTUP	186
5.1.	Kesimpulan.....	186
5.2	Saran	193
DAFTAR PUSTAKA.....		195

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja di Indonesia (selanjutnya disingkat TKI) adalah salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup berlimpah. Hal ini dapat dilihat dari masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan meningkatnya pengangguran di Indonesia, yaitu:¹

1. Terjadinya krisis ekonomi sehingga menyebabkan menurunnya kegiatan usaha dan investasi asing.
2. Banyak perusahaan mengalami kebangkrutan karena utang dalam negeri atau luar negeri membesar akibat lemahnya rupiah. Salah satu dampak lain krisis moneter adalah ketidakmampuan perusahaan membeli bahan baku luar negeri, menurunnya permintaan masyarakat akan barang dan jasa sehingga banyak perusahaan yang gulung tikar atau mencegah kerugian yang lebih besar sebagian pengusaha mengurangi produksi dan mengurangi jumlah tenaganya.
3. Laju pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja tiap tahun sebesar 1,7 juta orang.

Masalah kesempatan kerja semakin penting dan mendesak, karena diperkirakan pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Hal ini mengakibatkan tingkat pengangguran yang semakin meningkat, lebih-lebih dalam era krisis ekonomi dan moneter yang melanda Indonesia saat ini yang ditandai dengan penyerapan angkatan kerja yang sangat sedikit, tingginya angka pemutusan hubungan kerja, dan nilai tukar rupiah yang cenderung melemah.²

¹ Erman Rajaguguk, *Hukum Investasi di Indonesia Pokok Bahasan*, Jakarta., Universitas Indonesia Fakultas Hukum, 2006, h.21

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta., 2003, h.62-63

Adanya keterbatasan lapangan kerja dan kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan telah menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional.³ Migrasi adalah langkah alternatif yang diambil individu sebagai upaya untuk mengubah kualitas kehidupannya atas keterbatasan akses ekonomi dan distribusi kesempatan di tingkat domestik. Demikian halnya dengan migrasi TKI ke luar negeri yang sudah berlangsung sejak 1970-an dan terus mengalami peningkatan dalam jumlahnya. Meningkatnya angka TKI ke luar negeri tidak bisa dipisahkan dari kondisi pertumbuhan angkatan kerja dan ketersediaan lapangan pekerja domestik.⁴

Alasan struktural migrasi internasional menurut Jumhur Hidayat Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), dari sisi Negara pengirim/ Faktor pendorongnya adalah tingginya tingkat pengangguran, keinginan untuk memperbaiki hidup, perbedaan upah antar negara yang mencolok, perkembangan teknologi informasi, kemudahan transportasi, kemiskinan dan pemenuhan hak asasi manusia.⁵ Sedangkan dari sisi negara penerima faktor penariknya adalah transisi demografi, pertumbuhan ekonomi yang berkesinambungan, kelangkaan tenaga kerja karena tingkat kelahiran yang rendah, tidak diisinya tenaga kerja karena pilihan sadar.⁶

Salah Satu Hak Asasi Manusia adalah hak untuk bekerja mengingat bekerja merupakan satu-satunya cara untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan taraf hidup, maka manusia akan menempuh berbagai cara agar bisa bekerja. Menurut Deklarasi PBB tahun 1948 dikatakan bahwa setiap orang berhak untuk /atas :⁷

1. Bekerja dan bebas memilih pekerjaan;

³ Aris Ananta, *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal*, Yogyakarta, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1996, h. 245

⁴ Syamsul Hadi, *Sekuritisasi dan Upaya Peningkatan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Hukum Internasional, Labour Law, Volume 5 Nomor 4 Juli 2008, Lembaga Pengkajian Pengkajian Hukum Internasional, Jakarta, Falkutas Hukum Universitas Indonesia, 2008, h. 745

⁵ Jumhur Hidayat, *Isu Pokok Terkait TKI*, (makalah disampaikan pada Pembinaan PNS BNP2TKI Jakarta, 22 Februari 2012) h. 3

⁶ Jumhur Hidayat, *ibid*

⁷ Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Hak Pekerja dan Jaminan Sosial, Dalam Instrumen Hukum Nasional dan Internasional*, Jakarta, KOMNAS HAM, 2005, h. 16

2. Pembayaran upah yang sama atas pekerjaan yang sama tanpa diskriminasi;
3. Remunerasi yang adil untuk menjamin kehidupan keluarga yang layak;
4. Membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja;
5. Istirahat dan Cuti kerja

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 antara lain Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan Pasal 28 A yang menyatakan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selain itu, setiap tenaga kerja mempunyai hak kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.⁸

Komitmen bangsa Indonesia terhadap perlindungan hak asasi manusia di tempat kerja antara lain dengan meratifikasi 8 (delapan) konvensi dasar International Labour Organization (ILO) yang melindungi hak asasi manusia di tempat kerja, yaitu :

1. Konvensi ILO no.29 tahun 1930 yang telah diratifikasi oleh pemerintah Hindia Belanda pada tanggal 31 Maret 1933 dengan NET STBL No. 26 Jo No STBL No.261 tahun 1933 tentang Kerja Paksa.
2. Konvensi ILO No, 98 tahun 1949 yang telah diratifikasi oleh Pemerintah RI dengan UU No. 18 Tahun 1956 tentang Hak Berorganisasi dan Hak Untuk Berunding Bersama.
3. Konvensi ILO No.100 tahun 1951 yang telah diratifikasi oleh Pemerintah RI dengan UU No.80 tahun 1957 tentang Kesamaan Pengupahan Antara Buruh Perempuan Dan Buruh Laki-Laki Pada Pekerjaan Yang Sama.
4. Konvensi ILO no.87 tahun 1949 yang telah diratifikasi oleh Pemerintah RI dengan Kepres No. 83 tahun 1998 tanggal 05 Juni 1998 Tentang Kebebasan Berserikat Dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi.

⁸ Republik Indonesia., *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, No.13 Tahun 2003, Lembaran Negara No.39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara No. 4279, ps.31

5. Konvensi ILO N0.138 tahun 1957 yang telah diratifikasi Pemerintah RI dengan UU No. 19 Tahun 1999 tentang penghapusan kerja Paksa.
6. Konvensi ILO No. 105 tahun 1957 yang telah diratifikasi oleh Pemerintah RI dengan UU no. 20 tahun 1999 tentang batas usia Minimum bagi Buruh yang diperbolehkan untuk melakukan hubungan kerja.
7. Konvensi ILO No.111 tahun 1958 yang telah diratifikasi oleh Pemerintah RI dengan UU No. 21 tahun 1999 tentang Diskriminasi (kesempatan kerja dan jabatan).
8. Konvensi ILO No. 182 tahun 1999 yang telah diratifikasi dengan UU No. 1 tahun 2001 tentang pelarangan dan tindakan segera untuk penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri adalah merupakan salah satu cara pemerintah Indonesia untuk memenuhi hak warganegaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Selain itu melalui program Penempatan TKI ke luar negeri pemerintah berupaya mengatasi masalah pengangguran serta kelangkaan kesempatan kerja di dalam negeri.

Ada dua faktor pendorong pemerintah mengambil kebijakan pengiriman TKI ke luar negeri. Pertama, Semakin kompleksnya masalah kependudukan yang terjadi di dalam negeri dengan berbagai implikasi sosial ekonominya, seperti masalah pengangguran, menyebabkan harus ditempuh langkah-langkah inovatif untuk berusaha mengurangi tekanan masalah tersebut. Kedua, terbukanya kesempatan kerja yang cukup luas di negara lain dan dapat menyerap TKI dalam jumlah yang cukup besar. Kesempatan kerja tersebut selain dapat menyerap tenaga kerja juga menawarkan tingkat penghasilan dan fasilitas menarik dibandingkan dengan kesempatan kerja dalam negeri.⁹

Penempatan TKI ke luar negeri hanya dapat dilakukan ke Negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing.¹⁰ Hal ini dapat dipahami bahwa

⁹ Syamsul Hadi.,Op.,Cit .h.754

¹⁰ Republik Indonesia., *Undang-Undang Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, No.39 Tahun 2004*, Lembaran Negara No.133 Tahun 2004 , Tambahan Lembaran Negara No. 4445, ps 27 ayat(1)

betapa pentingnya perjanjian bilateral dalam hal penempatan TKI ke luar negeri untuk melindungi warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri. Sesuai dengan asas "*pacta sunt servanda*" Perjanjian yang sudah disepakati oleh para pihak, berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang menyelenggarakan.¹¹ Pemerintah Indonesia saat ini telah memiliki 10 perjanjian bilateral (*Memorandum of Understanding*) dengan 9 negara penempatan TKI yaitu :¹²

- UNI Arab Emirates (UEA) : ditandatangani di Jakarta, 18 Desember 2007
- Jepang : MoU ditandatangani di Jakarta tanggal 19 Mei 2008, mulai berlaku 1 Juni 2008
- Kuwait : MoU ditandatangani tanggal 13 Mei 1998
- Korea: MoU ditandatangani di Jakarta tanggal 14 Oktober 2010
- Lebanon : MoU ditandatangani di Beirut 7 April 2010
- Qatar : MoU ditandatangani di Doha tanggal 20 Januari 2008
- Yordania MoU ditandatangani tanggal 27 Juni 2009
- Timor Leste : Pengaturan Teknis ditandatangani di Kupang, 30 November 2010 dan berlaku 1 tahun sejak penandatanganan .
- Malaysia :

(1) *MoU on Recruitment of Indonesia Workers between the Government of the Republik of Indonesia and the Government of Malaysia*, ditandatangani di Jakarta 10 mei 2004 dan berlaku sejak 10 Agustus 2004.

(2) *MoU between the Government of the Republic of Indonesian and The Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesia Domestic Workers*, ditandatangani di Bali , 13 Mei 2006 dan berlaku sejak 15 Juni 2006. MoU ini telah diamandemen dan ditandatangani perubahannya pada tanggal 30 Mei 2011.

Dari 10 MoU diatas , 2 diantaranya adalah perjanjian bilateral (MoU) dengan Malaysia, yang terdiri dari MoU yang mengatur tentang TKI sektor

¹¹ Ismantoro Dwi Yuwono, *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri* , Jakarta, Pustaka Yustisia, 2011, h.39

¹² Data Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2011

formal yaitu MoU tahun 2004 dan MoU yang mengatur TKI sektor domestik tahun 2006. Dalam penelitian ini penulis menitikberatkan pada Perlindungan TKI Sektor Domestik di Malaysia .

Domestik Workers menurut MoU antara Indonesia dan Malaysia tentang Perekrutan dan Penempatan Pekerja Domestik Indonesia tahun 2006 adalah

a citizen of the Republic of Indonesia who is contracting or contracted to work in Malaysia for specified periods of time for specific individual as a domestic servant as defined in The Employment Act 1955, The Labour Ordinance Sabah (Chapter 67) and The Labour Ordinance Sarawak (Chapter 76).

Domestik Servant menurut 3 peraturan Malaysia tersebut diatas adalah *"domestic servant" means a person employed in connection with the work of a private dwelling-house and not in connection with any trade, business, or profession carried on by the employer in such dwelling-house and includes a cook, house-servant, butler, child's nurse, valet, footman, gardener, washerwoman, watchman, groom and driver or cleaner of any vehicle licensed for private use.*

Dari pengertian tersebut TKI sektor domestik yang dimaksud dari MoU tersebut diatas adalah "pembantu rumah tangga" berarti Seseorang yang mengerjakan pekerjaan-pekerjaan di rumah tinggal pribadi yang tidak terkait dengan perdagangan, bisnis atau pekerjaan profesional yang diadakan majikan, tetapi melakukan pekerjaan-pekerjaan yang mencakup memasak, pelayan rumah tangga, kepala pelayan, penjaga anak, pelayan pria, pelayan laki-laki bujangan , tukang kebun, tukang cuci, penjaga, pengurus kuda, sopir atau pencuci mobil pribadi.

Terkait penempatan TKI ke luar negeri, terbagi dalam sektor pekerjaan: informal (pekerjaan antar perorangan), dan formal (pekerjaan pada instansi atau lembaga berbadan hukum). Di antara dua sektor pekerjaan ini (informal dan formal, red.), yang rentan bermasalah dan seringkali bermasalah adalah TKI informal di bidang Penata Laksana Rumah Tangga (TKI sektor domestik). Sedangkan TKI formal tidak terlalu banyak menemui masalah, karena dari sisi perlindungan hukum lebih terlindungi.¹³

¹³ Jumhur Hidayat , <http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/5767-pelayanan-tki-tanpa-regulasi-dan-fasilitas-pemerintah-rentan-terjadinya-human-trafficking.html,Senin> ,diakses 14 November 2011, 22:29 wib

Sebagian besar TKI yang bekerja di luar negeri merupakan TKI yang bekerja di sektor informal/domestik seperti penata laksana rumah tangga dan supir. Pada tahun 2008 presentase TKI sektor domestik mencapai 64%. Hal ini tidak dapat dilepaskan dari kenyataan profil sumber daya manusia Indonesia, dimana 51.94% dari total 113,74 juta angkatan kerja Indonesia tidak lulus sekolah dasar, dan berdampak langsung pada mutu dan kompetensi SDM yang kita miliki.¹⁴ Akibatnya sebagian besar TKI hanya dapat mengisi pangsa pasar tenaga kerja pada sektor-sektor informal yang tersedia di luar negeri.

Data Internasional Labour Organization (ILO) tahun 2010, di seluruh dunia ada 105,4 juta orang bekerja di luar negara kelahiran mereka (migrasi internasional), Sebanyak 43% dari 11 negara di Asia. Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) Muhaimin Iskandar, data pemerintah Indonesia Februari 2010, TKI di luar negeri mencapai 2,679.536 orang. Mereka tersebar di beberapa Negara Asia Pasifik dan Timur Tengah, Malaysia 1,2 juta orang, Arab Saudi 927.500., Singapura 80.150, Yordania 38.000, Bahrain 6.500 orang, UEA 51.350 dan Qatar 24.586.¹⁵ Disini terlihat Malaysia adalah salah satu tujuan utama TKI, hal ini dikarenakan kedekatan geografis dan faktor kultural.¹⁶

Pada masa penjajahan, otoritas pemerintah Inggris juga membuka kesempatan bagi Tenaga kerja migran Indonesia untuk bekerja di Malaysia. Ada dua faktor yang secara tidak langsung membuka kesempatan ini. Pertama, adanya kebutuhan atas jumlah tenaga kerja yang besar dari perusahaan milik pemerintah kolonial. Kedua, adanya kedekatan ras dan budaya antara tenaga kerja Indonesia dan penduduk Malaysia. Pendetang dari Indonesia cenderung lebih bisa diterima oleh kalangan aristokrat dan kerajaan di Malaysia karena mereka menjadi semacam ‘penyanggah demografis’ (*demographic buffers*) atas meningkatnya jumlah tenaga kerja ras China dan India yang juga masuk Malaysia sebagai dampak dari kebijakan ekonomi kolonial.¹⁷

Alasan ‘politis’ ini ternyata juga masih berlaku di era pascakolonial. Diperkenankan masuknya tenaga kerja migran dari Indonesia lebih bertujuan

¹⁴ Data BNP2TKI Tahun 2008

¹⁵ Mohammad Iqbal, *Solusi Benahi Permasalahan TKI (berita)*, Jurnal Nasional., Rabu 24 November, 2010, h. 4

¹⁶ *ibid*

¹⁷ Syamsul Hadi, Op.Cit h.748

untuk mengimbangi komposisi ras China dan India yang juga bertambah pesat di Malaysia. Para akademisi menjelaskan fenomena ini sebagai bentuk “*silent welcomed*” dari Malaysia terhadap tenaga kerja migran Indonesia. Tenaga kerja migran Indonesia dalam hal ini diterima sebagai Bangsa Serumpun yang cenderung lebih mudah bersimilasi dengan penduduk setempat karena kesamaan bahasa, budaya dan etnisitas.¹⁸

Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sedang bekerja ke luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri namun mempunyai pula sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI. Resiko tersebut dapat dialami oleh TKI baik selama proses keberangkatan, selama bekerja di luar negeri maupun setelah pulang ke Indonesia.¹⁹

Tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Oleh karena itu negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia.²⁰

Kehadiran tenaga kerja dari Indonesia yang banyak dibutuhkan oleh negara lain saat sekarang, cenderung menawarkan pekerjaan yang sering disebut dengan pekerjaan 3-D (*Dirty, Difficult, and Dangerous*) yang dikarenakan penduduk negara maju cenderung enggan atau jual mahal terhadap pekerjaan tersebut. Pada sisi lain dengan jumlah tenaga kerja yang berlebih Indonesia mempunyai kelebihan tenaga kerja yang murah. Pada saat ini adanya suatu kenyataan bahwa Indonesia mengalami kelebihan tenaga kerja tidak terampil, dengan upah penghasilan yang rendah. Disamping itu, banyak negara yang lebih

¹⁸ ibid

¹⁹ Lalu Husni., op.cit., h.64

²⁰ Indonesia, Undang-undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, op.cit.konsideran

maju dari pada Indonesia telah mencapai tahap pengimpor tenaga kerja tidak terampil. Dari sisi ini, penawaran tenaga kerja tidak terampil dari Indonesia mendapatkan permintaan tenaga kerja tidak terampil dari negara yang lebih maju sehingga pasar tenaga kerja tidak terampil memang ada dan diduga memang amat besar. Dalam bahasa yang lebih teknis, dikatakan bahwa terdapat *latent demand and supply* untuk tenaga kerja tidak terampil dan murah dari Indonesia.²¹ Pada umumnya mereka yang memiliki ketrampilan dan pendidikan yang rendah bekerja di sektor domestik sebagai pembantu rumah tangga / Penata laksana rumah tangga.

Selain itu dengan dihapuskannya syarat minimum pendidikan bagi calon TKI melalui Putusan Mahkamah Konstitusi RI.No.019-020/PUU-III/2005, maka tidak ada yang menghalangi calon TKI dengan pendidikan minim serta kompetensi yang rendah ini rentan menjadi pemicu timbulnya masalah-masalah baru bagi TKI ketika berhadapan langsung dengan pekerjaan dan majikan.²²

Pekerja sektor domestik termasuk pekerja di dunia yang paling rentan. Sebagian besar berpindah dari negara miskin ke negara kaya untuk alasan ekonomi. Kondisi kerja mereka sangat bervariasi. Sementara beberapa diperlakukan sebagai anggota keluarga majikan, yang lain mengalami kondisi yang mungkin menjadi perbudakan maya dan kerja paksa.²³

Masalah serius yang biasa dihadapi oleh pekerja sektor domestik termasuk jeratan hutang, penyimpanan paspor, penyekapan ilegal, pemerkosaan dan penyerangan fisik. Laporan oleh pemerintah dan organisasi non pemerintah menekankan fakta bahwa hak asasi manusia penyalahgunaan difasilitasi karena pekerjaan berlangsung di rumah pribadi dimana pekerja sektor domestik terisolasi dari lainnya pekerja. Bekerja tanpa banyak kontrak, atau - jika kontrak ada - mereka berada di kurang baik hal: gaji rendah, tidak ada asuransi, tidak ada kontrol atas jam kerja. Pengusaha dapat melarang pekerja sektor domestik

²¹ Aris Ananta, loc.cit

²² Teguh Wardoyo, Diplomas Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Jurnal Diplomas, volume 2, Nomor 1, Maret 2010

²³ Stefani grant, Harrison Grant Solicitors, International migration and human rights, A paper prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration, Global Comission on International Migration, 2005, h.12

meninggalkan rumah, pada dasarnya membatasi mereka untuk keluar rumah atau gedung apartemen tempat mereka bekerja.²⁴

Pada Tahun 2009 Pemerintah Indonesia melalui Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) mengeluarkan data tahun 2008 terdapat 45.626 kasus TKI yang bekerja diluar negeri, salah satu negara yang banyak terjadi kasus terhadap TKI adalah Malaysia sebanyak 2.476 kasus. Laporan yang masuk ke BNP2TKI, selain penyiksaan, TKI mengalami pelecehan seksual, perkosaan, gaji tidak dibayar, lari dari majikan hingga meninggal dunia akibat kekerasan dan eksploitasi.

Lantaran banyaknya kasus yang kekerasan yang dialami oleh TKI sektor domestik di Malaysia, pada tanggal 25 Juni 2009 pemerintah Indonesia melakukan penghentian sementara (moratorium) penempatan pekerja domestik ke Malaysia. Sebelum moratorium diperkirakan 1 juta TKI secara legal bekerja di Malaysia. Sekitar 200.000 orang bekerja di sektor domestik dan selebihnya bekerja di perkebunan, kemudian diikuti pekerjaan disektor manufaktur dan konstruksi.²⁵

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar menegaskan keputusan moratorium merupakan komitmen Pemerintah Indonesia untuk memberikan pelayanan dan perlindungan yang terbaik bagi warga negara Indonesia yang bekerja maupun yang hendak bekerja ke luar negeri. Menurut Muhaimin, Moratorium ini adalah kebijakan pemerintah, keputusan bangsa dan demi kebaikan kita bersama, khususnya bagi kebaikan TKI.²⁶

Kalangan majikan dan agen penyalur TKI sektor domestik di Malaysia mengakui tingginya ketergantungan atas tenaga dari Indonesia. Walau ada penghentian ekspor jasa pembantu rumah tangga / TKI sektor domestik ke Malaysia selama dua tahun, 2009-2011, minat warga Negeri Jiran untuk merekrut pekerja informal dari negeri ini masih besar.²⁷ Sama seperti alasan Indonesia, Kamboja terpaksa memberlakukan moratorium lantaran sudah banyak kasus

²⁴ Stefani grant, Harrison Grant Solicitors ibid.h.13

²⁵ “Siap Kirim TKI ke Malaysia”(berita),Media BNP2TKI,edisi Mei ,2011, h.23

²⁶ “Moratorium TKI,Kebijakan Pemerintah,Keputusan Bangsa”(berita), Media BNP2TKI ,edisi Juli, 2011.h.3

²⁷ Bila Malaysia Merindukan Pembantu Indonesia, Rabu, 29 Februari 2012
<http://fokus.vivanews.com/news/read/...antu-indonesia>

penganiayaan dan kesewenang-wenangan atas warga mereka yang menjadi TKI sektor domestik di Malaysia. Pemerintah Malaysia harus memberi jaminan keamanan dan hak-hak yang layak bagi para TKI sektor domestik.²⁸

Dua tahun setelah moratorium penempatan TKI ke Malaysia, pada tanggal 30 Mei 2011 telah ditandatangani Protocol Amending The Memorandum of Understanding (MoU) Between The Government Of The Republic Of Indonesia And The Government Of Malaysia On The Recruitment And Placement Of Indonesia Domestic Workers 2006 , dan Menakertrans A. Muhaimin Iskandar mencabut Moratorium (penghentian sementara) ke negara tersebut, terhitung tanggal 1 Desember 2011. Namun dibutuhkan waktu setidaknya tiga bulan untuk menjalani tahapan proses penempatan TKI sehingga penempatan TKI ke Malaysia baru bisa dilaksanakan awal Maret 2012.²⁹

Dalam perkembangannya penempatan TKI sektor domestik ke Malaysia yang semestinya itu dilakukan sejak bulan Maret 2012 harus ditunda karena ada beberapa kendala antara lain persyaratan yang diajukan RI kepada Pemerintah Malaysia bahwa Calon TKI yang akan bekerja pada sektor domestik ke Malaysia harus mengikuti pelatihan minimal 200 jam pelajaran.

Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dimana perlindungan dimulai dari pra penempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan.³⁰ Dalam penelitian ini peneliti lebih menitik beratkan perlindungan hukum terkait permasalahan TKI sektor domestik pada masa penempatan di Malaysia dimana upaya perlindungan bagi TKI di luar negeri khususnya Malaysia tidak dapat dilakukan berdasarkan hukum nasional Indonesia semata dan mengesampingkan hukum positif yang berlaku di Negara tujuan yaitu Malaysia serta kebiasaan internasional.

Berdasarkan hal-hal diatas penulis ingin mengetahui, bagaimanakah permasalahan hukum terkait Tenaga Kerja Indonesia sektor domestik di Malaysia

²⁸ ibid

²⁹ <http://www.poskota.co.id/berita-terkini/2011/12/01/moratorium-dicabut-penempatan-tki-ke-malaysia-dibuka-lagi>, diakses, Kamis, 1 Desember 2011 - 20:13 WIB

³⁰ Indonesia, Undang-undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. ibid.ps.,77

dan bagaimanakah perlindungan hukum terhadap mereka baik secara international, bilateral dan nasional.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah permasalahan hukum terkait Tenaga Kerja Indonesia sektor domestik di Malaysia?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia sektor domestik di Malaysia?
3. Apakah perlindungan hukum tersebut memadai dan dapat menjawab permasalahan hukum TKI sektor domestik di Malaysia?

1.3 TUJUAN PENULISAN

Apabila dikaitkan dengan pokok permasalahan yang dikemukakan diatas, perumusan dan pembahasan akan diarahkan pada tiga tujuan khusus ini:

1. Untuk mengetahui permasalahan hukum terkait Tenaga Kerja Indonesia sektor domestik di Malaysia.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia sektor domestik di Malaysia.
3. Untuk mengetahui Apakah perlindungan hukum tersebut memadai dan dapat menjawab permasalahan hukum TKI sektor domestik di Malaysia.

1.4 MANFAAT PENULISAN

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara akademisi untuk menambah pengetahuan mengenai perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia sektor domestik, khususnya di Malaysia.
2. Secara Praktis Memberikan input atau masukan bagi instansi/lembaga yang terkait dengan masalah perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia sektor domestik, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam membuat kebijakan sehubungan dengan perlindungan hukum bagi Tenaga

Kerja Indonesia serta dapat menjadi informasi bagi masyarakat terutama TKI agar dapat memahami Hak Kewajiban Tenaga Kerja secara yuridis

1.5 KERANGKA TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

1.5.1 Kerangka Teori

Dalam suatu penelitian diperlukan suatu kerangka berfikir secara ilmiah, dan dilandasi oleh pola fikir yang mengarah pada suatu pemahaman yang sama. Teori merupakan pengarah atau petunjuk dalam penentuan tujuan dan arah penelitian.³¹ Oleh sebab itulah di dalam menjawab permasalahan dan mencapai tujuan serta menentukan arah penelitian maka digunakan beberapa teori sebagaimana yang akan di paparkan berikut ini.

Tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.³² Hak asasi manusia adalah hak-hak yang dimiliki manusia semata-mata karena ia manusia. Umat manusia memilikinya bukan karena diberikan kepadanya oleh masyarakat atau berdasarkan hukum positif, melainkan semata-mata berdasarkan martabatnya sebagai manusia.³³

Karel Vasak, seorang ahli hukum dari perancis menggunakan istilah “generasi” untuk menunjuk pada substansi dan ruang lingkup hak-hak yang diprioritaskan pada satu kurun waktu tertentu. Ahli hukum dari perancis itu membuat kategori generasi berdasarkan slogan revolusi perancis yang terkenal yaitu :”kebebasan, persamaan, dan persaudaraan.”³⁴ Menurut Vasak, masing-masing kata slogan itu, sedikit banyak mencerminkan perkembangan dari kategori-kategori atau generasi-generasi hak yang berbeda. Generasi Hak Asasi Manusia menurut Vasak yang sesuai dengan penelitian ini adalah generasi / kategori hak asasi kedua yaitu “Persamaan” atau “hak-hak generasi kedua”

³¹ Sri Mamudji, *Metodelogi Penelitian dan Penulisan Hukum*, Cet.1, Jakarta, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005. h.17

³² Indonesia, *Undang-undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, op.cit.konsideran

³³ Rhona K.M, Smith, et al., *Hukum Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta., Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia., 2008., h.14

³⁴ Ibid. h. 15

diwakili oleh perlindungan bagi hak-hak ekonomi, sosial dan budaya. Hak-hak ini muncul dari tuntutan agar Negara menyediakan pemenuhan terhadap kebutuhan dasar setiap orang, mulai dari makan sampai pada kesehatan. Negara dengan demikian dituntut bertindak lebih aktif, agar hak-hak tersebut dapat dipenuhi atau tersedia. Karena itu hak-hak generasi kedua ini dirumuskan dalam bahasa yang positif: “hak atas” (“right to”), bukan dalam bahasa negatife: “bebas dari” (freedom from”). Inilah yang membedakannya dengan hak-hak generasi pertama. Termasuk dalam generasi hak kedua ini adalah hak atas pekerjaan dan upah yang layak, hak atas jaminan sosial, hak atas pendidikan, hak atas kesehatan, hak atas pangan, hak atas perumahan, hak atas tanah, hak atas lingkungan yang sehat, dan hak atas perlindungan hasil karya yang ilmiah, kesusastraan dan kesenian.³⁵ Hak-hak generasi kedua pada dasarnya adalah tuntutan akan persamaan sosial. Hak-hak ini sering pula dikatakan sebagai “hak-hak positif”, dimana pemenuhan hak-hak tersebut sangat membutuhkan peran aktif negara. Keterlibatan negara disini harus menunjukkan tanda plus (positif), tidak boleh menunjukkan tanda minus (negatife). Jadi untuk memenuhi hak-hak yang dikelompokkan ke dalam generasi kedua ini, Negara diwajibkan untuk menyusun dan menjalankan program-program bagi pemenuhan hak-hak tersebut. Contohnya, untuk memenuhi hak atas pekerjaan bagi setiap orang, Negara harus membuat kebijakan ekonomi, yang dapat membuka lapangan pekerjaan.³⁶

Hak-hak asasi dari generasi kedua Karel Vasak diatas terkait dengan penelitian ini dimana setiap orang berhak atas pekerjaan dan upah yang layak, pemenuhan hak-hak tersebut sangat membutuhkan peran aktif negara. Negara diwajibkan untuk menyusun dan menjalankan program-program bagi pemenuhan hak-hak tersebut. Sehingga Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri melalui perjanjian bilateral / MoU antara Pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Malaysia adalah merupakan salah satu cara pemerintah Indonesia untuk memenuhi hak warganegaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan penghidupan yang layak, seperti lingkungan kerja yang sehat dan bersih.

³⁵ Ibid.,h.16

³⁶ Ibid

Permintaan TKI sektor domestik banyak datang dari negara Malaysia. Sedangkan Sifat pekerjaan sektor domestik menimbulkan masalah perlindungan hak kompleks, karena tidak diatur sifat tenaga kerja informal menjadi minimal atau tidak ada perlindungan hukum bagi pekerja migran sektor domestik. Di banyak negara, tenaga kerja, keamanan dan hukum tidak mencakup pekerja domestik. Masalah tenaga kerja internasional (TKI) Indonesia di Malaysia merupakan masalah yang sangat kompleks. Hal ini di karenakan pergerakannya yang lintas batas negara, ciri dari pergerakan yang lintas budaya tersebut , berarti dalam konteks hukum mereka tunduk pada 2 sistem hukum dari 2 negara yang berbeda yaitu Indonesia dan Malaysia dan dalam konteks budaya yang berbeda yaitu dalam budaya wilayah asalnya dan budaya lain yang berbeda di luar kelompok budaya asal mereka.

Hal ini terkait dengan teori Yurisdiksi yang dikemukakan oleh **Rebecca Wallace**, Yurisdiksi adalah atribut kedaulatan negara. Yurisdiksi suatu negara mengacu pada kompetensi negara untuk mengatur orang dan properti oleh hukum pemerintahan (pidana dan perdata). Kompetensi ini mencakup yurisdiksi untuk menentukan (dan melarang), untuk mengadili dan menegakkan hukum.³⁷ Yurisdiksi terkait dalam penelitian ini adalah yurisdiksi personal, dimana negara mempunyai yurisdiksi untuk perlindungan warga negara di luar negeri, dan juga *Nasionality Principle*, bahwa sebuah negara dapat melaksanakan yurisdiksi atas warga negaranya di manapun mereka berada dan yang berkenaan dengan pelanggaran di luar negeri³⁸

Terkait dengan perlakuan tidak adil dan sewenang-wenang yang dialami TKI sektor domestik di luar negeri, **John Rawls** dalam bukunya *Theory of Justice* berpendapat bahwa yang menyebabkan ketidakadilan adalah situasi sosial sehingga perlu diperiksa kembali mana prinsip-prinsip keadilan yang dapat digunakan untuk membentuk situasi masyarakat yang baik. Koreksi atas ketidakadilan dilakukan dengan cara mengembalikan (*call for redress*) masyarakat pada posisi asli (*people on original position*). Dalam posisi dasar

³⁷ Rebecca M.M .Wallace, International Law, second Editian, London,Sweet and Maxwell.1992,h.107

³⁸ Ibid,h.1010

inilah kemudian dibuat persetujuan asli antar (*original agreement*) anggota masyarakat secara sederajat.

Menurut Rawls, keadilan adalah kejujuran (*fairness*). Agar hubungan sosial seperti di atas bisa berjalan secara berkeadilan, ia harus diatur atau berjalan sesuai dengan dua prinsip yang dirumuskan. Pertama, kebebasan yang sama (*principle of equal liberty*), bahwa setiap orang mempunyai kebebasan dasar yang sama. Kebebasan dasar ini, antara lain, (1) kebebasan politik, (2) kebebasan berfikir, (3) kebebasan dari tindakan sewenang-wenang, (4) kebebasan personal, dan (5) kebebasan untuk memiliki kekayaan.³⁹ Kedua, prinsip ketidaksamaan (*the principle of difference*), bahwa ketidaksamaan yang ada di antara manusia, dalam bidang ekonomi dan sosial, harus diatur sedemikian rupa, sehingga ketidaksamaan tersebut, (1) dapat menguntungkan setiap orang, khususnya orang-orang yang secara kodrati tidak beruntung dan (2) melekat pada kedudukan dan fungsi-fungsi yang terbuka bagi semua orang.⁴⁰ Artinya, Rawls tidak mengharuskan bagian semua orang adalah sama, seperti kekayaan, status, pekerjaan dan lainnya, karena hal itu tidak mungkin, melainkan bagaimana ketidaksamaan tersebut diatur sedemikian rupa sehingga terjadi ikatan, kerja sama dan kaitan saling menguntungkan juga membutuhkan di antara mereka. Hubungan antara Majikan dan pekerja domestik yang sangat rentan terhadap ketidakadilan adalah sebagai akibat dari perbedaan/ ketidaksamaan status sosial dan kemampuan ekonomi antara majikan dan TKI sektor domestik. Majikan merasa telah mengeluarkan banyak uang untuk mempekerjaan TKI sektor domestik sehingga mereka merasa berhak bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja domestiknya. Seperti teori Rawls diatas hal ini memerlukan pengaturan sedemikian rupa sehingga terjadi ikatan, kerjasama dan kaitan saling menguntungkan juga membutuhkan diantara mereka.

Dalam masyarakat internasional dewasa ini, hukum internasional memainkan peranan yang sangat penting dalam mengatur kehidupan dan pergaulan antar negara. Melalui perjanjian internasional tiap negara menggariskan dasar kerjasama mereka, mengatur berbagai kegiatan, menyelesaikan berbagai

³⁹ John Rawls, *A Teori of Justice*, Harvard, Belknap Press, 1997, h.60

⁴⁰ Ibid.h.61

masalah demi kelangsungan hidup masyarakat itu sendiri. Dalam dunia yang ditandai saling ketergantungan dewasa ini, tidak ada satu negara yang tidak mempunyai perjanjian dengan negara lain dan tidak ada satu negara yang tidak diatur oleh perjanjian dalam kehidupan internasionalnya.⁴¹

Terdapat Teori Hukum perjanjian Internasional, yang disampaikan oleh Grotius dalam buku *Modern Jurisprudence*, pandangan Grotius terhadap hukum alam adalah:⁴²

1. *Man has desire for society, for a peaceful life in common with fellow men and in correspondence with the character of his intellect. From this nature of man which desire a peaceful society, principles of nature law have been derived by him;*
2. *Natural law is so immutable that it cannot be changed by God himself. The principle of natural law can be deduced in two ways: (1) a priori-by examining anything in relation to the rational and social nature of man; and (ii) a posteriori-by examining the acceptance of these principle among the nations.*

Apabila dikaitkan konsep hukum internasional dengan aspek pembentukan perjanjian internasional berarti setiap negara mempunyai kedudukan sama dalam pembentukannya. Apalagi dengan adanya konsep *pacta sunt servanda* yang memungkinkan setiap negara mempunyai kesebandingan di dalam pembentukan perjanjian. Pada prinsipnya, teori Grotius dilatarbelakangi oleh kebutuhan akan perlunya sandaran baru untuk memberikan bimbingan kepada negara menjalin hubungan kerjasama internasional. Konsep demikian dalam proses modernisasi justru akan mendorong ke arah pembentukan masyarakat yang pesat dalam hubungan kerja sama internasional, sehingga mengarah pada pembentukan masyarakat internasional yang lebih mapan. Dalam konteks inilah, sistem hubungan kerja sama internasional akan mengalami perubahan atau dinamisasi dalam rangka proses interaksi dan interdependensi menuju ke arah modernisasi dan globalisasi. Hal inilah yang selanjutnya mempengaruhi konsep hukum internasional, meskipun tidak selamanya diterapkan semua negara.⁴³ Indonesia dan Malaysia mengadakan perjanjian bilateral terkait dengan Perekrutan dan

⁴¹ Boer Mauna, *op.cit* h.82

⁴² Hary Chand, *Modern Jurisprudence*, Kualalumpur, International Law Book Services, 1994, h. 43

⁴³ J.G. Starke, *Pengantar Hukum Internasional*, terjemahan F.J.Isjwara, Bandung PT Alumni, 1965, h.. 6

Penempatan Pekerja Domestik Indonesia melalui Memorandum of Understanding (MoU) .

1.5.2 Kerangka Konseptual

Berkenaan dengan judul penelitian, perlu kiranya dikemukakan beberapa pengertian tentang istilah-istilah yang digunakan dalam rumusan judul yang digunakan. Hal tersebut penting artinya untuk mendapatkan kesamaan persepsi dari istilah yang digunakan, serta untuk menghindari terjadinya keseragaman pemahaman mengenai istilah tersebut. Adapun istilah yang ingin dijelaskan pengertiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Perlindungan Hukum , Istilah Perlindungan mempunyai arti perbuatan melindungi ; pertolongan (penjagaan), selain itu perlindungan juga mempunyai arti tempat berlindung .⁴⁴ Istilah Hukum mempunyai arti peraturan yang dibuat oleh suatu kekuasaan yang dianggap berlaku oleh dan untuk orang dan untuk orang banyak; undang-undang; peraturan dan sebagainya .untuk pergaulan hidup dalam masyarakat; ketentuan, kaedah, patokan; keputusan hakim. ⁴⁵ Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum., yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.
- 2) Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah Setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. ⁴⁶
- 3) Pekerja Domestik /*Domestic Workers* sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 MoU Between The Government of The Republic of Indonesia and

⁴⁴ W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 1987 , h.337

⁴⁵ Muhammad Ali, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern* , Jakarta, Pustaka Amani, 1994 , h. 54

⁴⁶ Indonesia, *Undang-undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, op.cit. ps.1 angka 1

The Government of Malaysia on The Recruitment and Placement of Indonesia Domestic Workers adalah warga negara Republik Indonesia yang dikontrak untuk bekerja di Malaysia untuk jangka waktu tertentu bagi individu tertentu sebagai pelayan domestik seperti yang didefinisikan dalam Employment Act 1955, The labour Ordinance Sabah (chapter 67) and The Labour Ordinance Sarawak (chapter 76).⁴⁷

Dalam Employment Act 1955 Malaysia ,The labour Ordinance Sabah (chapter 67) dan The Labour Ordinance Sarawak (chapter 76) yang dimaksud dalam Pekerja Domestik /*Domestic Workers* adalah Seseorang yang mengerjakan pekerjaan-pekerjaan di rumah tinggal pribadi yang tidak terkait dengan perdagangan, bisnis atau pekerjaan professional yang diadakan majikan, tetapi melakukan pekerjaan-pekerjaan yang mencakup memasak, pelayan rumah tangga, kepala pelayan, penjaga anak, pelayan pria, pelayan laki-laki bujangan , tukang kebun, tukang cuci, penjaga, pengurus kuda, sopir atau pencuci mobil pribadi,⁴⁸

- 4) Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke Negara tujuan , dan pemulangan dari Negara tujuan.⁴⁹
- 5) Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) 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.⁵⁰

1.6 METODE PENELITIAN

⁴⁷ Republik Indonesia and Malaysia, Memorandum of Understanding ,On The Recruitment And Placement Of Indonesia Domestic Workers,2006,ps.1

⁴⁸ Malaysia, *Employment Act 1955*,Part 1, Interpretation

⁴⁹ Indonesia, *Undang-undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, op.cit. ., ps.1 Angka 3

⁵⁰ Ibid ., ps.1 Angka 4

Berdasarkan permasalahan yang hendak diteliti serta tujuan yang hendak dicapai , maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif dan metode penelitian hukum empiris .

1.6.1 Penelitian hukum normatif

Penelitian hukum yang dilakukan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang mungkin mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tersier .⁵¹

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan-bahan yang mengikat dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan :

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 Tentang Hubungan Luar Negeri , Lembaran Negara RI 1999 Nomor 133 , Tambahan Lembaran Negara Nomor 3882.
- 3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Lembaran Negara RI 2007 Nomor 133 , Tambahan Lembaran Negara Nomor 4445.
- 4) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang , Lembaran Negara RI 2004 Nomor 58 , Tambahan Lembaran Negara Nomor 4720.
- 5) Universal Declaration of Human Rights,1948
- 6) International Covenant on Economic , Social and Cultural Rights,1966
- 7) International Covenant on Civil and Political Rights,1966
- 8) Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families,1990
- 9) Convention concerning decent work for domestic workers,2011
- 10)Memorandum of Understanding Between The Government Of The Republic Of Indonesia And The Government Of Malaysia On The Recruitment And Placement Of Indonesia Domestic Workers ,2006

⁵¹ Soerjono Soekanto , Pengantar Penelitian Hukum, Cet. 3 , , Jakarta., UI Press., 1986

11) Protocol Amending Memorandum of Understanding Between The Government Of The Republic Of Indonesia And The Government Of Malaysia On The Recruitment And Placement Of Indonesia Domestic Workers, 2011

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu, bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, berupa:

- 1) Buku-buku mengenai Migran Workers dan TKI,
- 2) Hasil seminar mengenai Migran Workers dan TKI
- 3) Makalah mengenai Migran Workers dan TKI
- 4) Laporan dan penelitian International Labour Organization /International Organization for Migration mengenai Migran Workers dan TKI
- 5) Artikel-artikel koran dan majalah mengenai Migrant Workers /TKI
- 6) Artikel-artikel dari Internet mengenai Migrant Workers /TKI

c. Bahan Hukum Tersier

Yaitu , bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder , dalam hal ini peneliti menggunakan Kamus umum Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

1.6.2 Penelitian hukum empiris

Yaitu penelitian yang pada awalnya dilakukan terhadap data sekunder untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer dilapangan atau terhadap masyarakat.⁵²

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan Pejabat yang terkait penempatan dan perlindungan TKI di Malaysia di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi , Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dan salah satu organisasi lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang konsen terhadap TKI dalam hal ini adalah *Migrant Care*.

⁵² Ibid

1.7 SISTEMATIKA PENELITIAN

Penelitian yang berjudul **PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA SEKTOR DOMESTIK DI MALAYSIA** , akan terdiri dari lima bab dan setiap bab dibagi dalam beberapa sub bab sebagai berikut:

I. **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini peneliti akan menguraikan latar belakang, pokok permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, landasan teori, kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

II. **BAB II : PERMASALAHAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA SEKTOR DOMESTIK DI MALAYSIA**

Pada bab ini peneliti akan menguraikan permasalahan permasalahan terkait Tenaga Kerja Indonesia sektor domestik di Malaysia yang terbagi dalam 4 subbab , subbab pertama mengenai Malaysia sebagai tujuan utama TKI Sektor Domestik, subbab kedua mengenai identifikasi permasalahan TKI sektor domestik di Malaysia , sub ketiga mengenai akar permasalahan TKI sektor domestik

III. **BAB III : PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA SEKTOR DOMESTIK DI MALAYSIA**

Pada bab ini peneliti akan menguraikan perlindungan internasional yang berisi substansi dari perjanjian multilateral yang terkait perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sektor domestik pada subbab pertama, subbab kedua substansi dari hukum nasional Indonesia dan Malaysia terkait perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dan subbab ketiga substansi dari perjanjian bilateral antara Indonesia dan Malaysia terkait Tenaga Kerja Indonesia sektor domestik

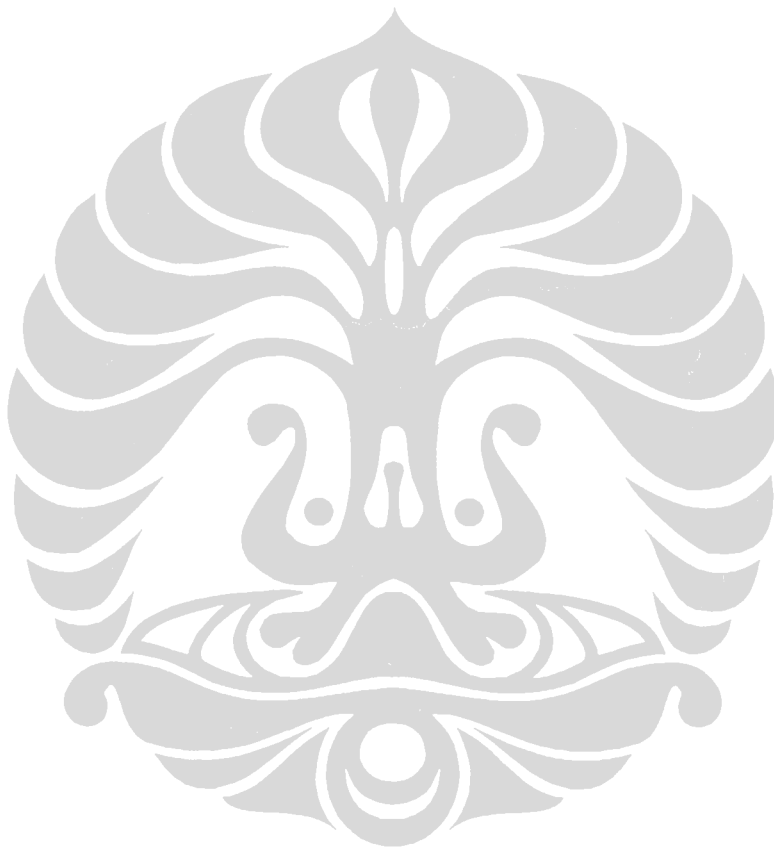
IV. **BAB IV : ANALISA PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA SEKTOR DOMESTIK DI MALAYSIA**

Pada bab ini peneliti akan menganalisa sejauhmana ketentuan dalam hukum internasional melindungi Tenaga Kerja Indonesia sektor domestik di Malaysia pada subbab pertama, subbab kedua analisa sejauhmana ketentuan hukum nasional Indonesia dan Malaysia melindungi TKI sektor

domestik di Malaysia dan subbab ketiga analisa sejauhmana perjanjian bilateral antara Indonesia dan Malaysia melindungi TKI sektor domestik di Malaysia, apakah sudah menjawab permasalahan Tenaga Kerja Indonesia sektor domestik di Malaysia. Subbab keempat tentang sejauhmana implementasi dari Protokol MoU 2006

V. BAB V

A. Kesimpulan dan Saran



BAB II

PERMASALAHAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA SEKTOR DOMESTIK DI MALAYSIA

2.1 Malaysia Sebagai Tujuan Utama TKI Sektor Domestik

Penempatan tenaga kerja Indonesia di Malaysia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.

Bagi sebagian besar TKI, Malaysia merupakan negara tujuan utama sejak dua dekade lalu. Faktor kedekatan jarak geografi, persamaan adat/budaya dan bahasa serta terbukanya peluang pekerjaan di berbagai sektor selama ini dinilai telah mendorong TKI bermigrasi ke Malaysia. Mereka berebut untuk mendapatkan peluang pekerjaan di sektor-sektor yang berkategori 3Ds : *dirty* (kotor), *difficult/dangerous* (sulit dan berbahaya) dan *demeaning* (rendah/hina).

Ada beberapa alasan yang melatar belakangi tingginya arus migrasi dari para buruh migran Indonesia (TKI) ke Malaysia :⁵³

1. Disatu sisi pertumbuhan ekonomi dan industrialisasi di Malaysia telah menciptakan kurangnya tenaga kerja disektor-sektor tertentu. Disisi lain Indonesia menghadapi surplus tenaga kerja tidak trampil dan semi trampil serta masalah kemiskinan. Kondisi ini membuat pemerintah Malaysia membuat Kebijakan untuk menarik masuk tenaga kerja asing ke Malaysia dan Pemerintah Indonesia membuat kebijakan yang mendorong tenaga kerjanya untuk bekerja keluar negeri.
2. Kondisi ekonomi yang lebih baik dari Indonesia dan jumlah ketersediaan tenaga kerja yang jauh lebih rendah dari Indonesia , membuat upah buruh di Malaysia jauh lebih tinggi daripada Indonesia,

⁵³Tim Peneliti The Institute for Ecosoc Rights, Atase Tenaga Kerja dan Perlindungan TKI, Antara Indonesia-Singapura –Malaysia, The Institute for Ecosoc Rights, Jakarta, 2010,h.20

Ini menjadi faktor Penarik dan pendorong arus migrasi TKI ke Malaysia. Permintaan akan tenaga kerja asing untuk pekerjaan-pekerjaan berkategori 3Ds yang semakin tinggi dan semakin berkurangnya tenaga kerja lokal yang mau bekerja di sektor sektor berkategori 3Ds, semakin mendorong peningkatan arus migrasi TKI ke Malaysia. Warga Malaysia khususnya yang berpendidikan relatif baik , umumnya memilih pergi ke kota-kota besar dan mencari pekerjaan dengan kondisi kerja yang lebih baik, gaji lebih tinggi, dan pekerjaan-pekerjaan di sektor industri, sebaliknya Indonesia yang menghadapi tekanan pengangguran dan kemiskinan warganya memilih bekerja ke luar negeri untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang lebih tinggi demi memperbaiki kondisi hidup keluarganya.

3. Kedekatan kondisi geografis, sejarah dan budaya antara Indonesia dan Malaysia juga dilihat sebagai yang melatarbelakangi mengapa TKI memilih Malaysia sebagai negara tujuan. Dari sisi geografis , posisi Malaysia bertetangga dengan Indonesia, melalui darat ataupun laut. Dari sisi sejarah mobilitas dari para TKI ke Malaysia sudah berlangsung sejak zaman kolonial atau bahkan sebelumnya. Mereka yang sudah menjadi TKI masih berhubungan dengan orang-orang di daerah asal mereka. Mereka tidak hanya memberikan informasi bagi para TKI yang baru datang tapi juga membantu mencarikan mereka pekerjaan. Dari sisi kebudayaan Malaysia memiliki kesamaan dalam hal agama dan etnis dengan Indonesia. Dengan demikian dalam proses migrasi, baik secara legal ataupun illegal . TKI lebih mudah diterima karena kesamaan budaya dibandingkan dengan buruh migran dari negara lain.
4. Calo atau yang biasa dikenal tekong memainkan peranan penting. Peran mereka hanya sebatas proses perekrutan atau bisa juga membiayai proses migrasi dengan imbalan bayaran dua kali lipatnya. Sering kali mereka berperan bukan hanya dalam perekrutan tetapi sekaligus juga sebagai sponsor yang membiayai seluruh proses migrasi. Jaringan antara calo dan agensi perekrutan yang telah

berlangsung bertahun-tahun itu telah melembaga dan mendorong tumbuhnya industri migrasi. Mereka (calo dan agensi) beroperasi baik di dalam dan di luar wilayah Indonesia dan Malaysia. Mereka mengorganisir sebagian besar dari migrasi illegal ke Malaysia , mulai dari perekrutan, pengaturan perjalanan dan mendapatkan pekerjaan

Malaysia mengandalkan buruh migran dari Indonesia, Bangladesh, Filipina, India, dan Vietnam untuk memenuhi permintaan tenaga kerja. Orang Indonesia merupakan kelompok terbesar pekerja asing (83 persen) dan mempunyai sejarah panjang untuk bekerja di Malaysia. Mereka mengisi kekurangan tenaga kerja sektoral yang diciptakan oleh kebijakan ekonomi Malaysia: dalam upaya mengurangi ketimpangan ekonomi antara penduduk Melayu dan etnis Cina, Malaysia menetapkan “Kebijakan Ekonomi Baru” nya pada tahun 1971 yang secara agresif mengejar industrialisasi berorientasi ekspor dan ekspansi sektor publik. Kebijakan-kebijakan ini berakibat pada pertumbuhan lowongan kerja di kota dan migrasi besar-besaran penduduk desa Malaysia ke kota. Pertumbuhan industri juga mengakibatkan peningkatan permintaan tenaga kerja dalam bidang manufaktur dan konstruksi yang tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja dalam negeri. Hingga awal tahun 1980an, kelangkaan tenaga kerja di sektor pertanian dan tingginya permintaan atas pekerja rumah tangga(Pekerja sektor domestik) di antara kelas menengah yang tengah mengembang mempercepat gelombang masuknya buruh migran.⁵⁴

Seperti telah disampaikan diatas bahwa kebanyakan tenaga kerja migran yang bekerja di Malaysia berketerampilan rendah atau semi terampil dan umumnya menempati kerjaan yang bahaya, kotor dan/atau merendahkan (atau juga disebut pekerjaan “3D”) di sektor domestik sebagai Penata Laksana Rumah Tangga. Pekerjaan yang tidak diminati oleh sebagian besar warga negara Malaysia karena kecilnya gaji yang ditawarkan. SDM yang tidak memadai dan skill yang kurang justru menyebabkan permasalahan ketika para TKI sudah sampai di tempat tujuan. Tidak hanya skill yang rendah, tetapi juga menyebabkan

⁵⁴ Human Rights Watch, Help Wanted ; Abuses against Female Migrant Domestic Workers in Indonesia and Malaysia, July 2004 Vol. 16, No. 9 (B), <http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/indonesia0704full.pdf>, h.12

intelektualitas yang rendah. Maka terjadi kesulitan apabila menghadapi masalah atau berfikir secara jernih. Oleh karena itu TKI sektor domestik di Malaysia rentan terhadap eksploitasi majikan dan pelanggaran hak asasi oleh majikannya.

Diperkirakan ada 240.000 pekerja rumah tangga di Malaysia, dan lebih dari 90 persen dari mereka berasal dari Indonesia.⁵⁵ Karena ciri pekerjaan di rumah-rumah tangga pribadi bersifat tertutup, kurangnya perlindungan hukum, terbatasnya jumlah layanan dan organisasi pendukung, dan kontrol yang dikerahkan atas gerakan para pekerja rumah tangga /TKI sektor Domestik di Malaysia, hanya sebagian kecil dari para pekerja rumah tangga yang mengalami pelecehan dapat mengadukan masalahnya atau mencari bantuan. Hampir delapan belas ribu pekerja rumah tangga meloloskan atau melarikan diri dari para majikan Malaysia mereka pada tahun 2003, yang menurut para pejabat kedua pemerintahan itu, bersama-sama dengan LSM-LSM, sebagian besar disebabkan oleh praktek-praktek perburuhan yang melecehkan.⁵⁶

Sifat pekerjaan sektor domestik menimbulkan masalah perlindungan hak kompleks, karena tidak diatur sifat tenaga kerja informal menjadi minimal atau tidak ada perlindungan hukum bagi pekerja migran. Di banyak negara, tenaga kerja, keamanan dan hukum tidak mencakup pekerja domestik, bahkan jika mereka dilindungi oleh undang-undang, itu bisa sangat sulit bagi pekerja rumah tangga untuk belajar tentang atau manfaat dari perlindungan yang tersedia, hasilnya menjadi pelanggaran luas hukum perburuhan. Pekerjaan rumah tangga/pekerjaan sektor domestik sering dikecualikan dari ruang lingkup nasional dan tenaga kerja/atau hukum.⁵⁷

2.2 Identifikasi Permasalahan TKI Sektor Domestik di Malaysia

Kasus-kasus yang menyangkut TKI sektor domestik banyak terjadi di Malaysia. Bahkan setiap tahunnya, rata-rata Kedutaan Besar Republik Indonesia di negeri jiran ini menerima 1.000 kasus.⁵⁸ Pada Tahun 2009 Pemerintah Indonesia melalui Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI

⁵⁵ Human Rights Watch, loc.cit

⁵⁶ ibid

⁵⁷ Stefani grant, Harrison Grant Solicitors,op.cit h.11-12

⁵⁸ KBRI Terima 1.000 Kasus TKI per Tahun, 1 November 2009, http://nasional.vivanews.com/news/read/101590-kbri_terima_1_000_kasus_tki_per_tahun, diakses 20 Maret 2012

(BNP2TKI) mengeluarkan data tahun 2008 terdapat 45.626 kasus TKI yang bekerja diluar negeri , salah satu negara yang banyak terjadi kasus terhadap TKI adalah Malaysia sebanyak 2.476 kasus.⁵⁹

Seringnya terjadi kasus yang menimpa TKI sektor domestik di Malaysia memicu kemarahan publik Indonesia dan menyita perhatian banyak pihak antara lain; (i) kasus yang terjadi pada tahun 2004 yang menimpa Nirmala Bonat, WNI asal NTB yang bekerja sebagai TKI sektor domestik di Malaysia, yang bekerja pada majikan bernama Yim Pek Ha, Nirmala mengaku penyiksaan majikannya dimulai setelah dengan tidak sengaja dia memecahkan sebuah cangkir, penyiksaan dan penganiayaan seperti di siram air panas dan diseterika sering dialaminya, (ii) Kasus yang terjadi pada tahun 2006 yang menimpa Nurul Aidah, TKI sektor domestik yang meninggal akibat dibunuh oleh majikannya, dan (iii) pada awal tahun 2009 khalayak semakin dikejutkan dengan kasus Siti Hajar yang selama 34 bulan tidak digaji dan harus menerima berbagai penyiksaan dan penganiayaan .⁶⁰

Dengan terjadinya kasus kasus terhadap TKI sektor domestik di Malaysia Pemerintah Indonesia kemudian memutuskan untuk menghentikan pengiriman TKI sektor Domestik ke Malaysia (Moratorium) dengan maksud pada saat moratorium kedua belah pihak baik Indonesia dan Malaysia melakukan upaya-upaya bersama untuk membenahi perlindungan TKI sektor domestik di Malaysia, di karenakan kedua belah pihak sebelum nya telah mempunyai kerjasama bilateral dalam bentuk MoU tentang perekrutan dan penempatan TKI sektor domestik pada 13 Maret 2006 namun ternyata masih banyaknya kasus yang menimpa TKI sektor domestik .⁶¹

Berikut ini akan kami uraikan lebih lanjut identifikasi permasalahan permasalahan TKI sektor Domestik di Malaysia (selama masa penempatan) berdasarkan data yang dihimpun dari Kementerian Luar Negeri , Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi dan BNP2TKI :

⁵⁹ Mohammad Iqbal, loc.cit

⁶⁰ Bakarudin Is , <http://luar-negeri.kompasiana.com/2010/11/21/pahlawan-devisa-itu-diperlakukan-seperti-budak-part-i/>

⁶¹ Wawancara dengan Bapak Teguh Hendro Cahyono , Direktur Perlindungan dan Advokasi BNP2TKI (Mantan Atase Tenaga Kerja Indonesia di Kedutaan Besar Republik Indonesia di Kuala Lumpur Malaysiaperiode tahun 2005 s/d 2010) , tanggal 5 April 2012 di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta

2.2.1 Permasalahan Terkait Pelanggaran Hak Pekerja /hukum Ketenagakerjaan

TKI sektor Domestik yang berada di Malaysia kerap menghadapi pelecehan yang sangat beragam atas hak-hak pekerja di tempat kerja, antara lain :

2.2.1.1 Gaji tidak dibayar

“Permasalahan tenaga kerja Indonesia (TKI) di Malaysia terutama disektor informal yang terbanyak adalah terkait dengan gaji seperti tidak dibayarkan, terlambat pembayarannya ataupun pemotongan gaji yang tidak sesuai perjanjian sehingga menimbulkan perselisihan antara pekerja dan majikannya. Sekitar 60 persen persoalan TKI adalah terkait gaji," kata Duta Besar RI untuk Malaysia, Da'i Bachtiar.⁶² Dikatakannya, sektor informal/domestik seperti penata laksana rumah tangga (PLRT) yang banyak terjadi perselisihan antara majikan dan pekerjanya terkait gaji. Di satu sisi, si pekerja merasa belum mendapatkan pembayaran gaji, ataupun pemotongan gaji yang tidak sesuai ketentuan. Namun sebaliknya, majikan merasa sudah melakukan sesuai ketentuan.⁶³ Para majikan sering memberi para pekerja rumah tangga mereka gaji sekaligus hanya setelah kontrak standar dua tahun dipenuhi, banyak majikan yang gagal membayar gaji penuh atau sama sekali tidak memberi gaji.⁶⁴

2.2.1.2 Tidak Mendapatkan hari Libur

Kualitas hidup TKI sektor domestik di Malaysia sungguh memprihatinkan. Para pekerja rumah tangga asal Indonesia yang dipekerjakan di Malaysia rata-rata bekerja enam belas hingga delapan belas jam per hari, tujuh hari per minggu, tanpa hari libur. Sebagian besar hampir tidak punya waktu untuk beristirahat sepanjang hari. Mereka yang bertugas mengawasi anak-anak, disamping tugas mereka

⁶² persen permasalahan TKI adalah terkait gaji, http://www.kbrikualalumpur.org/web/index.php?option=com_content&view=article&id=734:60-persen-permasalahan-tki-di-malaysia-terkait-gaji&catid=35:berita-kbri&Itemid=178 Monday, 07 March 2011 14:39 diakses 26 Maret 2012

⁶³ Mohammad Iqbal, loc.cit

⁶⁴ Human Rights Watch,op.cit, h.5

membersihkan, mereka harus “siap bertugas” setiap saat.⁶⁵ Majikan berpendapat bahwa kalau TKI sektor domestik diberikan waktu libur mereka akan lari dan menimbulkan masalah. Kasus-kasus TKI sektor domestik lari dari majikan justru karena tekanan kerja yang terlalu berat dan pengekanan kebebasan yang dilakukan oleh majikan.

Sebagai manusia TKI sektor domestik juga memerlukan waktu untuk beristirahat dan menyegarkan kondisi fisik dan psikisnya. Libur sering sekali disalahartikan oleh majikan. Termasuk kekhawatiran Pemerintah Malaysia. Apabila 300.000 TKI Sektor Domestik diberikan libur maka Kuala Lumpur akan penuh sesak dengan TKI Sektor Domestik setiap minggunya.⁶⁶ Dengan adanya kesempatan bersosialisasi tersebut maka kemungkinan TKI Sektor Domestik mengalami kekerasan dapat diminimalisir. Karena mereka dapat mengetahui kondisi lingkungan setempat dan apabila TKI sektor domestik mengalami kekerasan oleh majikan ia dapat memberikan informasi kepada rekan atau pun pihak berwenang di Malaysia.

Dalam Perjanjian Kerja antara TKI sektor domestik dan majikan di Malaysia tidak disebutkan adanya hari libur untuk TKI sektor domestik, yang tercantum hanyalah “pekerja harus diberi waktu istirahat yang cukup”. kata “cukup” disini tidak jelas dan dapat menimbulkan interpretasi yang berbeda antara majikan dan TKI sektor domestik. Cukup bagi majikan belum tentu cukup bagi pekerja domestik.

2.2.1.3 Pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja

TKI yang bekerja diluar negeri sebelumnya telah menandatangani perjanjian kerja antara TKI dan majikan yang sudah diverifikasi oleh kedutaan besar / perwakilan RI di Malaysia , perjanjian kerja antara lain berisi tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh TKI. Namun TKI sektor domestik masih sering

⁶⁵ ibid

⁶⁶ ibid

mengalami pengguna atau majikan seenaknya saja menyuruh TKI sektor Domestik melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja misalnya melakukan pekerjaan yang mempunyai risiko pekerjaan sangat tinggi dan TKI tidak pada posisi bisa menolak perintah. Contoh kasus adalah tewasnya TKI asal Tasikmalaya yang terjatuh karena diperintahkan membersihkan Kaca lantai 6 Apartemen majikannya. Padahal membersihkan kaca tidak ada dalam item perjanjian kerja.⁶⁷ profesi itu seharusnya dilakukan oleh teknisi berpengalaman dan pekerjaan itu dilengkapi dengan standar pengamanan yang tinggi. Banyak pula ditemui TKI sektor domestik bekerja di toko milik majikan.

Hal tersebut dapat terjadi karena dalam perjanjian kerja tidak di atur secara spesifik apa saja yang menjadi tugas dari TKI sektor domestik, hanya disebutkan pekerjaan rumah tangga. Selain itu dalam perjanjian kerja terdapat klausul dimana TKI hanya bekerja pada satu majikan . Namun, banyak ditemui TKI sektor domestik dipekerjakan di beberapa rumah dalam satu keluarga.⁶⁸

2.2.1.4 Tidak Mampu bekerja

Dalam Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, Pasal 41 dikatakan bahwa pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Namun pada pelaksanaannya ada oknum PPTKIS yang tidak memberikan pendidikan dan pelatihan yang cukup , Pelatihan yang diterima TKI masih sangat kurang . Minimnya pelatihan atau Skill yang dimiliki oleh TKI mengakibatkan TKI tidak dapat mengoperasikan peralatan rumah tangga dan memahami apa yang diinginkan oleh majikan. Sehingga TKI tidak mampu bekerja dengan

⁶⁷ Perjanjian Kerja TKI PLRT Harus Lebih Jelas, <http://kampungtki.com/baca/32867>, diakses 20 Maret 2012

⁶⁸ Mohammad Iqbal,op.cit

baik dan menimbulkan ketidakpuasan majikan yang berujung pada penganiayaan.

Para PPTKIS , agensi tenaga kerja dan pengguna perseorangan di Malaysia relatif lebih eksploitatif terhadap TKI sektor domestik, mereka hanya berorientasi bisnis tanpa memperhatikan tingkat pendidikan, kesiapan dan keterampilan. Yang penting bisa menghasilkan uang, TKI tersebut mereka kirimkan.⁶⁹

2.2.1.5 Sakit akibat kerja

Waktu kerja yang begitu lama tanpa istirahat membuat TKI sektor domestik senantiasa kelelahan dan mempengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka. Diantara penyebab yang sering ditemui adalah

- terlalu banyaknya tugas kerja (misalnya terlalu banyak orang dalam rumah atau senantiasa harus mengawasi anak-anak selama 24 jam),
- bekerja di lebih dari satu tempat kerja (misalnya majikan memiliki dua rumah atau memerlukan TKI sektor domestik juga untuk bekerja di toko atau pabrik milik majikan) dan
- majikan atau keluarganya memintanya untuk bekerja berulang-kali melakukan beberapa pekerjaan sehingga dengan sengaja tidak memberikan waktu istirahat.
- TKI tidak memperoleh makanan yang layak dan bergizi.
- TKI tidak memiliki akses ke perawatan kesehatan yang baik dan murah.

2.2.2 Permasalahan terkait hak bergerak dan berserikat

2.2.2.1 Pengekangan

Para majikan pada umumnya melarang pekerja rumah tangga pergi ke luar rumah. Selain segelintir pekerja yang bisa menemani majikan mereka ke pasar atau ke acara keluarga, sebagian besar dari

⁶⁹ wawancara Teguh Hendro W .Op.cit

pekerja tersebut dikurung di dalam rumah atau apartemen tempat mereka bekerja. Beberapa pekerja perempuan melaporkan bahwa mereka dikunci dari luar rumah oleh majikan mereka. Sebagian besar dari rumah-rumah tersebut memiliki sistem penjagaan elektronik, sedangkan bangunan apartemen berada di dalam kompleks perumahan berpagar tertutup, hal ini menyulitkan para pekerja perempuan tersebut untuk melarikan diri sekalipun majikan mereka sedang pergi.⁷⁰

2.2.2.2 Larangan Berkomunikasi

Selain pengekangan atas kebebasan untuk bergerak, pekerja rumah tangga sering dilarang menghubungi teman atau keluarga, menggunakan telepon, menulis surat atau berbincang dengan tetangga.⁷¹

Pengekangan terhadap pekerja rumah tangga perempuan atas kebebasan untuk bergerak dan berkomunikasi dengan keluarga, teman, dan tetangga memiliki beberapa dampak negatif. Selain melanggar hak-hak mereka yang dilindungi Undang-Undang Hak Asasi Manusia nasional dan internasional, pengekangan ini menyulitkan mereka untuk mencari pertolongan. Terlebih lagi pengekangan tersebut memperburuk isolasi sosial terhadap pekerja rumah tangga, Sulit (meskipun bukan tidak mungkin) bagi TKI sektor domestik untuk berorganisasi atau serikat pekerja membantu mereka berserikat.

Dari sudut pandang serikat pekerja, mengorganisir TKI sektor domestik penuh dengan kesulitan. Tidak hanya serikat pekerja memiliki sedikit keahlian, ketrampilan dan sumber daya untuk mengorganisir pekerjaan informal, namun banyak yang secara tradisional menjauhi ekonomi informal dan belum menyadari pentingnya mengorganisir para pekerja migran. Di banyak negara tujuan, serikat-serikat pekerja sejak dulu bersifat anti imigrasi, yang selanjutnya mengurangi kemungkinan dari serikat itu untuk beraksi atas nama para pekerja migran. TKI Sektor Domestik, sebaliknya, menghadapi hambatan serius untuk menjadi anggota serikat pekerja. ILO mengedepankan tiga alasan penting:

⁷⁰ Wawancara dengan Bapak Teguh Hendro Cahyono, Op.Cit

⁷¹ ibid

“Pertama... karena rasio majikan–pekerja merupakan kebalikan dari pola yang umum, di mana umumnya hanya satu pegawai untuk beberapa majikan. Kedua, jam kerja bervariasi mulai dari situasi yang satu ke lainnya dan banyak TKI sektor domestik yang tidak memperoleh satu hari libur dalam seminggu di mana pertemuan dapat diselenggarakan. Ketiga, mereka yang kebanyakan membutuhkan dukungan sering terkungkung dalam rumah tangga dan terpaksa melakukan cara gelap untuk berkomunikasi dengan dunia luar.” Sebagai tambahan, TKI Sektor Domestik yang bekerja di negara mereka sendiri biasanya tidak memiliki kontrak tertulis, yang memudahkan bagi majikan untuk (mengancam untuk) memberhentikan mereka karena berupaya memasuki sebuah serikat pekerja. Selain itu, mereka yang bekerja di luar negeri tidaklah terlindungi terhadap pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak selesai.⁷²

2.2.3 Permasalahan terkait keimigrasian

TKI sektor Domestik di Malaysia juga kerap terkait masalah keimigrasian antara lain:

2.2.3.1 Paspor di pegang Majikan

Banyak TKI sektor domestik menyatakan bahwa mereka tidak memiliki akses ke paspor mereka. Kemungkinan besar alasan utama TKI tidak berani meninggalkan rumah majikan mereka karena takut dipenjara dan dideportasi. Banyak TKI tidak berani meninggalkan majikan yang menganiayanya karena tidak mengetahui di mana bisa mendapatkan bantuan.

Penahanan paspor dibenarkan oleh Nota kesepahaman (MoU) tahun 2006 yang mengizinkan paspor ditahan majikan. Kebijakan-kebijakan keimigrasian Malaysia mengaitkan visa kerja para pekerja rumah tangga dengan majikan mereka, yang kerap menjebak mereka dalam keadaan yang eksploitatif, karena melarikan diri berarti mereka

⁷² International Labour Office, Overview of key Issues Related to Domestic Workers in Southeast Asia, Jakarta , 2006,h.12

kehilangan status hukum keimigrasian mereka. Polisi dan pejabat-pejabat keimigrasian langsung menahan dan mendeportasi para tenaga kerja yang tertangkap tanpa memiliki izin kerja yang sah, dan tanpa pernah mengidentifikasi kasus-kasus pelecehan atau perdagangan manusia.⁷³

Dalam MoU antara pemerintah Indonesia dan Malaysia tentang perekrutan dan penempatan Pekerja Domestik Indonesia, terdapat klausul yang memperbolehkan majikan untuk menyimpan paspor pekerja domestik Indonesia maka memungkinkan si majikan untuk memberlakukan aturan secara sepihak karena mereka bisa menahan paspor TKI sektor domestik yang direkrutnya, ini merupakan pembenaran terhadap tindakan penahanan paspor TKI oleh majikannya.⁷⁴ Konsekuensinya terjadi domestifikasi terhadap TKI yang bekerja di sektor domestik ini. Karena mereka tidak memegang dokumen keimigrasian (Paspor) wajar kiranya jika mereka tidak bebas bergerak keluar masuk tempat kerjanya. Mereka masuk dengan mudah tetapi ketika berada di dalam tempat kerja, mereka tidak bisa keluar semudah mereka masuk. Pergerakan mereka terbatas hanya di tempat kerjanya (rumah majikan).⁷⁵

2.2.3.2 Dokumen tidak lengkap /TKI sektor Domestik illegal

Permasalahan lain yang terkait dengan keimigrasian adalah TKI sektor Domestik yang tidak berdokumen atau illegal yaitu TKI sektor domestik yang bekerja di Malaysia tanpa mengikuti prosedur yang formal yang diakui pemerintah dan tanpa disertai dengan dokumen yang dibutuhkan untuk mendapat status sebagai TKI sektor domestik. Ada yang tidak memiliki visa kerja, ada yang tidak memiliki dokumen perjalanan, ada yang terus berada di Malaysia sementara paspor sudah tidak berlaku (*overstay*) dan ada juga yang tidak memiliki baik visa kerja maupun dokumen perjalanan.

⁷³ Human Rights Watch op.cit,h. 80

⁷⁴ Leolita Masnun Masnun, Buruh Migran Perempuan dan “Perlindungan Hukum”, IPSK-LIPI. h.73

⁷⁵ Ibid, h.74

TKI sektor domestik ilegal terjadi karena besarnya permintaan dan persediaan TKI berketerampilan rendah dan jalur resmi yang mahal dan/atau terbatas bagi migrasi resmi. Beberapa TKI yang menganggap jalur resmi migrasi untuk perekrutan menghabiskan terlalu banyak waktu, mahal dan rumit, lebih suka memilih jalur tidak resmi untuk migrasi. Dikarenakan sifatnya yang tidak resmi, maka tidak ada data akurat yang tersedia; yang paling tepat hanya ada perkiraan kasar.⁷⁶

Selain itu masih banyaknya TKI yang berangkat ke Malaysia dengan Visa kunjungan, kemudian di Malaysia majikan mereka mengurus visa kerja. Hal ini dimungkinkan oleh Pemerintah Malaysia, ini menyebabkan tidak terdeteksi keberadaan TKI yang berkerja di Malaysia dan hal ini menyebabkan posisi TKI menjadi sangat rawan, sehingga legal menurut Malaysia namun ilegal menurut Indonesia.⁷⁷

Pengguna TKI sektor domestik di Malaysia atau majikanpun terkadang nakal, karena posisi TKI ilegal itu menguntungkan bagi bisnis atau perusahaan yang dijalankannya yakni dengan mengupah TKI yang bersangkutan lebih murah ketimbang upah normal, maka posisi TKI ilegal itu sengaja dipelihara oleh majikan yang bersangkutan.⁷⁸

Selain membayar upah yang rendah, terkadang pula sang majikan tidak sering tepat waktu dalam pembayaran upah kepada TKI yang bersangkutan. Jika TKI yang bersangkutan merasa tidak terima atas perlakuan dari majikan, sang majikanpun akan mengancam TKI ilegal akan dilaporkan kepada polisi. Ancaman itu membuat ciut para TKI ilegal yang akhirnya menyeret mereka pada sikap pasrah dan menerima perlakuan yang tidak adil dari majikan.

Menjadi buruh migran/TKI sektor domestik ilegal atau tak berdokumen di Malaysia tidak sepenuhnya pilihan mereka, para TKI sektor domestik di Malaysia yang berstatus ilegal atau tak berdokumen itu dasarnya adalah korban dari buruknya sistem migrasi buruh migran, baik di Indonesia atau Malaysia.

⁷⁶ Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia, Gambaran Umum Migrasi Tki di Beberapa Negara Tujuan di Asia dan Timur Tengah, IOM, Jakarta 2010 h. 16

⁷⁷ Wawancara dengan Bapak Teguh Hendro Cahyono.loc.cit

⁷⁸ Ismantoro Dwi Yuwono, Hak dan Kewajiban Hukum TKI,

Mereka bukanlah para pelaku migrasi ilegal yang sesungguhnya buruknya sistem migrasi ini menciptakan kondisi dimana para TKI tidak punya banyak pilihan. Ada lima faktor utama yang melahirkan TKI sektor domestik ilegal/tidak berdokumen, yaitu :⁷⁹

1. Saluran migrasi yang berbelit, lambat , tidak praktis dan mahal.
2. Ketentuan imigrasi Malaysia yang menempatkan TKI sektor domestik tertentu di wilayah tertentu.
3. Kondisi kerja buruk atau kerja mirip perbudakan.
4. Nota kesepahaman (MoU) yang mengizinkan paspor ditahan majikan.
5. Minimnya informasi bagi para calon buruh migran tentang prosedur dan kondisi kerja di luar negeri.

Faktor pertama telah mendorong para TKI sektor domestik untuk secara sadar memilih jalur migrasi ilegal. Meski ada saluran resmi yang relatif lebih aman, namun mereka secara sadar memilih saluran ilegal yang beresiko tinggi. Pertimbangannya, perekrutan TKI sektor domestik secara legal di negara asal maupun di negara tujuan melibatkan banyak perantara, prosesnya cenderung lama, berbelit, dan mahal biayanya (biaya proses dan biaya ijin kerja di Malaysia/levy). Sementara, menjadi TKI sektor domestik melalui saluran ‘ilegal’ tidak menghabiskan banyak waktu dan biaya, di samping juga praktis. Dalam hal ini saluran ‘ilegal’ dinilai lebih menguntungkan, baik oleh majikan maupun buruh migran.⁸⁰

Faktor kedua, pilihan untuk menjadi buruh migran ‘ilegal’ juga didorong oleh ketentuan dalam imigrasi Malaysia yang menempatkan buruh migran pada majikan tertentu di lokasi tertentu. Ketika mereka dihadapkan pada kondisi buruk di tempat kerja, mereka tidak punya pilihan: melarikan diri dengan risiko tak berdokumen atau bertahan dengan risiko dieksploitasi. Sementara dengan menjadi buruh migran ‘ilegal’, mereka lebih punya kebebasan untuk memilih majikan dan pekerjaan. Mereka juga lebih punya peluang untuk mendapatkan penghasilan

⁷⁹ Tim Peneliti The Institute for Ecosoc Rights, *Atase Tenaga Kerja dan Perlindungan TKI, Antara Indonesia-Singapura –Malaysia*, The Institute for Ecosoc Rights, Jakarta, 2010, h.86

⁸⁰ Ibid. h. 87

lebih besar karena tidak perlu membayar levy. Pasar kerja bagi TKI sektor domestik ‘ilegal’ itu juga tersedia dan mudah diakses.⁸¹

Faktor ketiga, para TKI sektor domestik ‘ilegal’ juga terlahir dari kondisi kerja buruk atau mirip perbudakan. Ketika masuk ke Malaysia, para buruh itu berstatus legal atau berdokumen lengkap. Namun ketika mereka menghadapi kondisi kerja eksploitatif atau mirip perbudakan dalam bentuk kerja panjang tanpa istirahat cukup, tanpa hari libur, kekerasan fisik-psikis, gaji rendah atau tidak dibayar, tidak ada pilihan lain selain lari dari majikan dengan risiko tidak berdokumen karena dokumen ditahan majikan.⁸²

Faktor keempat, nota kesepahaman (MoU) yang dibuat Indonesia dan Malaysia mengizinkan dokumen dari para TKI sektor domestik itu ditahan majikan. Ketentuan ini telah menempatkan para TKI sektor domestik pada posisi sebagai budak tanpa hak. Sebab dengan ketentuan itu pemerintah Indonesia memaksa TKI sektor domestik untuk tidak lari dari majikan apa pun kondisi yang mereka hadapi. Akibatnya, para buruh migran yang menolak perbudakan dan memilih lari dari majikan akan kehilangan dokumen, berstatus illegal dan sulit mengakses keadilan.⁸³

Faktor kelima, minimnya informasi yang dimiliki oleh para TKI sektor domestik tentang prosedur dan kondisi kerja di Malaysia turut andil dalam menciptakan TKI sektor domestik ‘ilegal’ atau tak berdokumen. Kemiskinan ekonomi yang diperburuk oleh kemiskinan informasi menjadikan para TKI sektor domestik itu rentan menjadi korban penipuan dan perdagangan orang oleh pihak-pihak di Indonesia dan di Malaysia. Ada dua bentuk penipuan yang dialami oleh TKI sektor domestik. *Pertama*, penipuan dalam hal prosedur migrasi, dimana para calon buruh yang miskin informasi ini tidak tahu kalau dirinya diberangkatkan ke Malaysia oleh PPTKIS atau calo *tekong* melalui jalur tidak resmi. Akibatnya mereka bekerja secara ‘ilegal’ atau tanpa dokumen lengkap. *Kedua*, penipuan dalam hal kondisi kerja, di mana para calon TKI sektor domestik yang sudah membayar jutaan rupiah dijanjikan untuk bekerja di sektor tertentu dengan gaji

⁸¹ ibid

⁸² ibid

⁸³ Ibid h, 88

sangat rendah atau bahkan tidak dibayar. Kondisi ini membuat mereka memilih lari dari majikan dengan resiko tidak berdokumen.

Hasil wawancara dengan para TKI sektor domestik 'ilegal' menunjukkan, tidak sedikit di antara mereka akhirnya menjadi TKI sektor domestik 'ilegal' bukan karena kemauannya melainkan karena kondisi yang diciptakan oleh pihak lain.⁸⁴ Para TKI sektor domestik yang menjadi 'ilegal' karena perlakuan tidak adil dari pihak-pihak di Indonesia dan Malaysia ini sama sekali tidak diperhitungkan oleh kebijakan pemerintah dalam menangani masalah migrasi 'ilegal', baik pemerintah Indonesia maupun Malaysia. Padahal mereka ini berada dalam kondisi yang jauh lebih rentan daripada para TKI sektor domestik yang secara sadar memilih jalur 'ilegal'. Mereka yang secara sadar memilih jalur 'ilegal' biasanya memiliki informasi cukup untuk menyiasati keadaan dan juga relasi sosial di Malaysia yang dapat membantu mereka. Sementara mereka yang menjadi 'ilegal' karena ketidaktahuan dan karena lari dari perbudakan akan menghadapi risiko perbudakan dalam bentuk yang lain. Tabel berikut memberikan sedikit gambaran tentang bagaimana para TKI sektor domestik legal berubah status menjadi 'ilegal' karena penipuan dan perlakuan tidak adil oleh pihak lain, baik di Malaysia maupun di Indonesia.

Tabel 2.1

Perubahan Status dari Buruh Migran Legal Menjadi Tak berdokumen

Identitas Buruh Migran	Status Imigrasi ketika Masuk Malaysia	Status Imigrasi ketika Tinggal di Malaysia	Sebab Perubahan Status	Keterangan
Adelyn, 20 th, PRT lari ke pekerja restoran	Legal, lewat PJTKI resmi	Tak berdokumen	Penipuan oleh agensi & PJTKI, gaji tak dibayar, lari dari majikan	Sudah bayar ke PJTKI & dijanjikan kerja restoran, ternyata kerja jadi PRT & 10 bulan kerja gaji tidak dibayar
Rina, 27 th, PRT lari ke pekerja restoran	Legal, lewat tekong	Tak berdokumen	Kerja sebagai PRT gaji tidak dibayar, lari dari majikan	Dokumen ditahan majikan
Istiqomah, 30 th, PRT diusir majikan	Legal, lewat PJTKI resmi	Tak berdokumen	Diusir majikan, dokumen ditahan majikan	Setelah selesai potongan gaji, majikan mengusirnya dgn tuduhan mencuri makanan. Paspor ditahan majikan & kini ditampung sesama buruh migran
Saedah, 34 th, PRT lari ke pekerja restoran	Legal, lewat PJTKI resmi	Tak berdokumen	Lari dari majikan krn penganiayaan, dokumen ditahan majikan	Gaji tak dibayar, diperlakukan keras & kasar oleh majikan

⁸⁴ Ibid

Sumber : hasil wawancara Tim Peneliti The Institute for Ecosoc Rights dengan TKI yang bersangkutan⁸⁵

Keberadaan TKI sektor domestik ilegal menjadi masalah yang sangat sulit untuk ditangani dan Malaysia masih tetap menjadi negara tujuan paling besar bagi TKI ilegal. Data resmi tahun 2006 dari Malaysia diperkirakan ada kira-kira 700.000 tenaga kerja ilegal di Malaysia, yang sebagian besar (70 persen) berasal dari Indonesia.⁸⁶

Selama ini, terutama oleh Malaysia, TKI *illegal* hanya dilihat dalam perspektif pelanggaran keimigrasian. Padahal kebijakan deportasi itu sesungguhnya bukanlah solusi atas masalah *illegal migrant workers*. Selama ini tampaknya perspektif ketenagakerjaan dan HAM tersebut luput dari perhatian, karena tidak satupun kasus yang menimpa buruh migran tidak berdokumen (*illegal*) yang dilihat dari perspektif ketenagakerjaan dan HAM. Aspek-aspek HAM buruh migran sebagai pekerja seringkali diabaikan, sementara pihak-pihak yang terlibat dalam proses migrasi dengan mudah lepas dari tanggung jawab, sehingga pada akhirnya, masalah deportasi di Malaysia, bak rutinitas.⁸⁷

Banyaknya TKI yang tidak punya dokumen lengkap karena berangkat tanpa melalui prosedur yang benar, ketika sampai di Malaysia status nya ilegal ini sangat kompleks rawan di tatar tidak punya hak-hak sebagai pekerja. Maraknya TKI sektor domestik ilegal/undocumented di Malaysia menyebabkan masalah keimigrasian dimana banyak terdapat paspor palsu atau Pendatang Asing Tanpa Ijin (PATI), serta *overstayer* karena kelalaian majikan (pemegang paspor pekerja asing) memperpanjang ijin kerja pekerja asing yang bekerja padanya, serta masalah banyaknya permit asli tapi palsu.⁸⁸

Data TKI yang dideportasi dari Malaysia pada 2008 sebanyak 5.692 orang, kemudian angka itu menurun menjadi 4.222 orang pada 2009, dan pada pertengahan 2010 sebanyak 1.580 orang. Namun jumlah TKI yang dideportasi

⁸⁵ Ibid.h.89

⁸⁶ Mohammad Iqbal, loc.cit

⁸⁷ Anis Hidayah, Buruh Migran, membangun hubungan Malaysia dan RI berbasis HAM, Tabloit Diplomasi, No 36 Tahun III, tanggal 15 Oktober – 14 November 2010, Direktorat Diplomasi Publik Kementerian Luar Negeri R.I dan PilarIndi Meditama, h.18

⁸⁸ Wawancara dengan Bapak Teguh Hendro Cahyono, loc.cit

bisa saja mengalami peningkatan, jika pemerintah Malaysia gencar melakukan razia TKI ilegal .

Penyitaan dokumen perjalanan, rasa takut akan dilaporkan ke petugas imigrasi maupun deportasi, dan tingginya denda akibat meninggalkan majikan secara premature memaksa banyak TKI sektor domestik di Malaysia untuk terus bekerja dalam kondisi melecehkan itu, yang artinya sama saja dengan kerja paksa. Sebaliknya bila TKI sektor domestik di Malaysia ingin kembali pulang sebelum akhir dari kontrak dua tahun mereka, mereka harus membayar sendiri uang perjalanan mereka.⁸⁹ Selain itu perundangan imigrasi Malaysia tidak membedakan antara pekerja migrant ilegal dan mereka yang meninggalkan majikan mereka akibat kondisi kerja yang melecehkan, yang membuat mereka beresiko ditangkap dan dideportasi tanpa akses ke perlindungan sosial atau hukum.⁹⁰

2.2.4 Permasalahan Terkait Masalah Hukum /Kriminal

Masalah yang juga kerap dihadapi oleh TKI adalah masalah hukum baik TKI sebagai korban atau sebagai pelaku.

2.2.4.1 TKI sebagai korban , antara lain

a. TKI sebagai korban Pemerkosaan dan pelecehan seksual

TKI sektor domestik yang sebagian besar adalah perempuan sangat rentan terhadap pelecehan seksual dan pemerkosaan, hal ini dikarenakan kondisi kerja yang tertutup dalam rumah tinggal TKI hanya berinteraksi dengan majikan atau keluarga majikan.⁹¹ Faktor lain yang menyebabkan banyaknya terjadi pelecehan seksual dan fisik adalah sebagai akibat dari perbedaan status sosial dan kemampuan ekonomi antara majikan dan TKI sektor domestik. Selain itu sikap budaya dan diskriminasi gender yang meremehkan TKI sektor domestik perempuan dan sifat terisolasinya dari pekerjaan ini yang menyebabkan tidak adanya kendali sosial dari anggota keluarga dan masyarakat.⁹² Menurut petugas imigrasi Malaysia, dalam empat tahun terakhir, lima-puluh tujuh ribu pekerja rumah tangga di Malaysia meninggalkan tempat kerjanya sebelum menyelesaikan kontrak

⁸⁹ International Labour Office, op.cit,h.22

⁹⁰ International Labour Office, ibid,h.23

⁹¹ Wawancara dengan Bapak Teguh Hendro Cahyono,loc.cit

⁹²International Labour Office, op.cit,h.16

kerja mereka. Pelecehan di tempat kerja adalah salah satu penyebab utama bagi pekerja meninggalkan majikan mereka.⁹³

Para pekerja perempuan yang melaporkan pelecehan seksual mengatakan bahwa mereka takut untuk melarikan diri karena ancaman dari para majikan atau dikarenakan tekanan yang mereka rasakan untuk menjalani beberapa bulan pertama dari kontrak mereka dimana gaji mereka ditahan untuk biaya transportasi dan tempat tinggal mereka.

b. TKI sebagai korban Penganiayaan dan pembunuhan.

Penganiayaan terhadap TKI sering terjadi karena ketidakpuasan majikan atas kinerja TKI, yang di ekspresikan dalam bentuk penganiayaan fisik/psikologis dan Pembunuhan terhadap TKI. Pekerja rumah tangga perempuan umumnya tidak memiliki akses untuk mendapatkan perawatan kesehatan jika mereka terluka akibat pemukulan.⁹⁴ Pekerja perempuan mendapatkan perawatan kesehatan hanya bila telah melarikan diri atau dijemput oleh polisi dari rumah tersebut setelah tetangga menghubungi polisi. Pelecehan fisik berkisar antara dihantam, ditendang sampai pemukulan berat yang membutuhkan perawatan di rumah sakit.⁹⁵ Beberapa pekerja perempuan yang diwawancarai Human Rights Watch masih memiliki luka akibat kekerasan tersebut, termasuk luka bakar, memar, luka gores, dan bagian tubuh yang bengkak. Banyak dari mereka melaporkan bahwa pukulan-pukulan tersebut mereka terima akibat “kesalahan” yang dilakukan ketika bekerja, namun seperti seorang pekerja LSM di Indonesia katakan, “Hanya karena buruh migran tidak sengaja membakar kemeja dengan setrika, tidak berarti majikan berhak menghukum buruh tersebut dengan membakarnya dengan setrika.” Pekerja rumah tangga perempuan umumnya tidak memiliki akses untuk mendapatkan perawatan kesehatan jika mereka terluka akibat pemukulan. Pekerja perempuan mendapatkan perawatan kesehatan hanya bila telah

⁹³ Human Rights Watch op.cit,h. 19

⁹⁴ Human Rights Watch ibid,h. 52

⁹⁵ Ibid

melarikan diri atau dijemput oleh polisi dari rumah tersebut setelah tetangga menghubungi polisi.⁹⁶

TKI Sektor Domestik di Malaysia yang mencari penyelesaian atas kasus penganiayaannya di pengadilan Malaysia, menghadapi banyak pembatasan dan hambatan untuk melanjutkan kasusnya ke pengadilan karena proses hukum yang sangat lamban; kebanyakan majikan tidak dipenjara selama menunggu; tidak memperhitungkan pertimbangan secara personal yang mempengaruhi TKI; dan kesulitan dalam membuktikan kasus mereka. Dalam kasus kekerasan dan pemerkosaan yang dilaporkan ke KBRI, bukti kasus sering hilang. Kerumitan kasus dan tertundanya penanganan kasus melalui jalur hukum.⁹⁷

c. Sebagai korban tindak pidana perdagangan orang /Trafficking

Data ILO Maret – Juli 2006 menyebutkan dari WNI yang menjadi korban perdagangan orang 55 % dieksploitasi menjadi pembantu rumah tangga/ TKI sektor domestik. Hal ini terjadi karena banyaknya permintaan terhadap TKI sektor domestik sama halnya dengan Malaysia.⁹⁸

Data Perdagangan Manusia di Indonesia sejak 1993-2003 menunjukkan bahwa perdagangan manusia dengan modus menjanjikan pekerjaan banyak terjadi dan ini dialami oleh kalangan perempuan dan anak-anak. Dampak yang dialami para korban perdagangan manusia beragam umumnya masuk dalam jurang prostitusi (PSK), eksploitasi tenaga kerja dan sebagainya. Sedangkan dari sisi Pelaku umumnya dilakukan oleh agen penyalur tenaga kerja dengan modus janji memberi pekerjaan dan dilakukan baik secara pasif (dengan iklan lowongan pekerjaan) maupun dengan aktif (langsung ke rumah-rumah penduduk) merekrut mereka yang memang mengharapkan pekerjaan.⁹⁹

⁹⁶ Ibid

⁹⁷ Internasional Organization of Migration , Migrasi Tenaga Kerja Dari Indonesia, Jakarta, 2010. , h.46

⁹⁸ Ibid

⁹⁹ *Data Perdagangan Manusia di Indonesia* dalam [www.Ifip.org/report/traffickingdata in Indonesia_table_pdf](http://www.Ifip.org/report/traffickingdata%20in%20Indonesia_table.pdf)

Perdagangan orang merupakan bagian permasalahan TKI yang tidak bisa dipisahkan dan sebagian menjadi penyebab meningkatnya migrasi tenaga kerja ilegal antara dua negara .

Sempitnya lapangan pekerjaan di dalam negeri, dan masyarakat pun mulai berfikir untuk mendapatkan pekerjaan di luar negeri sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI), namun sayang niat baik ini dimanfaatkan oleh beberapa oknum yang tak bertanggung jawab dengan menjanjikan kepada korban akan di pekerjaan di luar negeri dengan gaji yang besar dan mendapatkan pekerjaan yang layak, namun pada akhirnya mereka di jadikan korban *trafficking* dan akan menjadi objek eksploitasi tenaga kerja yang akan menjerumuskan para tenaga kerja pada sistem kerja tanpa upah yang jelas, tanpa ada syarat-syarat kerja, tanpa perlindungan kerja dan sebagainya layaknya kerja paksa.

Ada beberapa ruang yang menjadi peluang timbulnya perdagangan tenaga kerja antara lain:¹⁰⁰

- a. pelayanan penempatan masih dilakukan secara parsial dan sektoral, kondisi ini dimanfaatkan oleh calo dan sindikat untuk memanipulasi data dan berbagai dokumen TKI untuk tujuan menempatkan TKI secara illegal;
- b. kecenderungan pengusaha/majikan untuk lebih menerima TKI illegal karena untuk menghindari membayar upah sesuai ketentuan, membayar pajak dan hak-hak perburuhan lainnya, sehingga TKI illegal tetap menjadi komoditas menarik bagi para calo dan sindikat.

Fakta menunjukkan, banyak warga Indonesia, terutama perempuan dan anak-anak justru menjadi korban perdagangan manusia atau *human trafficking* dalam perjalanannya mengubah nasib di negeri orang. Apa yang selama ini dialami oleh banyak TKI, terutama mereka yang tidak berdokumen resmi sudah merupakan *gross violations of human right*, baik dalam kekerasan fisik, mental, maupun seksual. Kepala Badan Nasional

¹⁰⁰ Disarikan dari I Gusti Made Arka, Dirjen PPTKLN Depnakertrans, Peran dan Tanggungjawab Departemen Tenaga Kerja dalam Proses Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, Makalah dalam Seminar tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri penyelenggara BPHN, FH Unair dan KANwil Depkum dan Ham Prov.Jawa Timur, Surabaya, 30-31 Agustus 2005.

Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Moh Jumbuh Hidayat mengatakan, secara umum pihaknya melihat persoalan ini sebagai sebuah masalah bersama yang perlu diantisipasi secara cepat oleh semua kalangan.¹⁰¹

Penghentian pengiriman tenaga kerja Indonesia (TKI) sektor rumah tangga melalui kebijakan Moratorium (penghentian sementara) pemerintah Indonesia telah menyebabkan tumbuh suburnya pengiriman TKI bermoduskan *trafficking*. Latar belakang yang digunakan adalah adanya penilaian yang mengelompokkan Indonesia dalam peringkat tiga untuk penanganan perdagangan manusia oleh dunia Internasional. Kata “Pahlawan Devisa” mungkin sering terdengar, mereka adalah para tenaga kerja dari Indonesia yang tak jarang menjadi korban *Human Trafficking*, para korban terkadang diperdagangkan tidak hanya untuk tujuan pelacuran atau bentuk eksploitasi seksual lainnya, tetapi juga mencakup bentuk eksploitasi lain, misalnya kerja paksa atau pelayanan paksa, perbudakan, atau praktik serupa perbudakan itu.

Sebuah LSM perlindungan buruh migran, Migrant Care, menyebut tingginya jumlah kasus perdagangan manusia dengan modus pengiriman TKI ke luar negeri. Rayu dan mengiming-imingi calon TKI/TKI agar mau ditempatkan. Mulai dari pemalsuan dokumen, pemalsuan identitas, umur kemudian akses informasi, yang tidak sampai ke basis calon buruh migran sampai minimnya perlindungan hukum dari negara.¹⁰² Menurut International Organization for Migration (IOM) perusahaan perekrutan tenaga kerja, baik legal maupun ilegal, bertanggung jawab atas lebih dari 50 persen perempuan pekerja Indonesia yang mengalami kondisi perdagangan manusia di negara tujuan. Mereka sebagai korban *trafficking*, karena izin yang dikeluarkan tidak sesuai dengan peruntukan yang

¹⁰¹ TKI Berdokumen Resmi Cegah Human Trafficking, <http://www.indopos.co.id/index.php/arsip-berita-nasional/104-index-birokrasi/18287-tki-berdokumen-resmi-cegah-human-trafficking.html>, diakses 4 juni 2012

¹⁰² Wawancara dengan pimpinan migrant care , anis hifayah tanggal 24 april 2012 pkl 15.00 wib kantor migrant care

diajukan. PPTKIS (Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta) / Perseorangan / Agensi di Malaysia yang hanya berorientasi bisnis sehingga cenderung mengeksploitasi TKI sektor domestik.

2.2.4.2 TKI sebagai Pelaku

Tindakan kriminal yang dilakukan oleh para TKI disebabkan karena adanya rasa ketidakpuasan terhadap kebijakan majikan dan tekanan penganiayaan . Dalam hal TKI sebagai pelaku kriminal antara lain :¹⁰³

- TKI melakukan pencurian barang milik majikan
- TKI melakukan Pembunuhan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pembunuhan yang dilakukan TKI seringkali dilakukan karena keadaan terdesak saat melawan ketika akan diperkosa dan dianiaya

2.3 Akar Permasalahan TKI Sektor Domestik Di Malaysia

Dari uraian permasalahan TKI sektor domestik di luar negeri khususnya Malaysia diatas terlihat bahwa Akar permasalahan di Malaysia antara lain adalah proses pra penempatan di hulu yang belum sempurna. Masalah TKI tidak dapat bekerja merupakan akibat dari kombinasi (i)minimnya pendidikan TKI;(ii) proses pelatihan dan pembekalan yang belum maksimal;(iii) lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan proses pelatihan dan pembekalan itu sendiri oleh instansi terkait di dalam negeri. Akibatnya TKI dengan pendidikan minimum tadi tidak memiliki kecakapan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan ketika berada di luar negeri seperti kecakapan untuk mengoperasikan alat-alat rumah tangga berteknologi tinggi, kemampuan untuk bercakap-cakap dalam bahasa setempat dan memahami instruksi dari majikan; serta pemahaman yang minim akan budaya lokal dan tata karma setempat. Kondisi-kondisi semacam inilah pada gilirannya akan melahirkan masalah baru bagi TKI, antara lain ketidakpuasan majikan atas kinerja TKI yang tidak setara dengan uang yang telah dikeluarkan untuk merekrut TKI dari agensi tenaga kerja setempat. Ketidakpuasan inilah kemudian kerap di ekspresikan dalam bentuk penganiayaan fisik dan psikologis

¹⁰³ Wawancara dengan Bapak Teguh Hendro Cahyono.Op.Cit

terhadap TKI, yang lantas membuat TKI tidak betah dan lari dari pengguna jasanya.¹⁰⁴

Menurut Yuli Mumpuni Widarso , Staff Ahli Bidang Politik, Hukum dan Keamanan Kementerian Luar Negeri, akar permasalahan kasus yang terjadi pada TKI sektor domestik terbagi dari 3 Faktor (tiga):¹⁰⁵

1. Faktor Individu:

- Menonjolnya kepentingan akan keuntungan ekonomis dari individu atau kelompok tertentu dengan mengabaikan akibat yang timbul dari penempatan tersebut khususnya yang tidak sesuai prosedur dan ketentuan;
- Dengan alasan sosial ekonomi kemiskinan dan pengangguran menjadi faktor pendorong orang menerima tawaran dengan mudah tanpa mempertimbangkan resiko yang akan di pikul;
- Terdapat proses perekrutan pelatihan dan penempatan TKI ke luar negeri yang tidak sesuai dengan regulasi yang ada;
- Rendahnya tingkatnya pendidikan dan skill membuat TKI pada umumnya hanya dapat mengisi sektor-sektor domestik atau pekerjaan berkategori *demeaning; dirty, dangerous, difficult*;
- Rendahnya kemampuan adaptasi membuat TKI sering mengalami *culture shockers* di negara tujuan penempatan ;
- Rendahnya *awareness* membuat para TKI sering kali menjadi korban eksploitasi baik oleh individu di Indonesia maupun di negara penempatan termasuk tindak pidana perdagangan orang maupun tindak pidana lainnya;

2. Faktor Pemerintah:

- Terdapat beberapa regulasi dibidang ketenagakerjaan yang tumpang tindih satu sama lain baik di tingkat pusat maupun di daerah sehingga menjadi celah bagi pihak tertentu untuk memanfaatkan kondisi tersebut;

¹⁰⁴ Teguh Wardoyo, Ibid.50

¹⁰⁵ Yuli Mumpuni Widarso, Peran Negara Dalam Melindungi WNI di Luar Negeri: Permasalahan dan langkah-langkah Strategis, makalah disampaikan pada forum komunikasi kehumasan BNP2TKI, Hotel Salak Bogor, 19 Juli 2011 h.11-13

- Belum optimalnya koordinasi antar instansi terkait sehingga kurang terjadi sinergi dalam pelaksanaan tupoksi program kerja maupun alokasi anggaran antar kementerian /lembaga maupun stake holder terkait;
- Belum optimalnya *law enforcement* di dalam negeri sehingga tidak menimbulkan efek jera pada oknum-oknum yang melakukan penyimpangan dalam proses perekrutan, pelatihan dan penempatan TKI keluar negeri.
- Perbedaan persepsi dan pendekatan dalam mengimplementasikan pelaksanaan peraturan penempatan dan perlindungan TKI
- Faktor – faktor tersebut diatas turut melemahkan posisi tawar, *bargaining position* Indonesia dengan negara penempatan, terlebih lagi mengalirnya TKI ilegal sebagai akibat tindakan individu / kelompok yang tidak bertanggungjawab

3. Faktor Negara Penempatan:

- Beberapa diantara negara penempatan/tujuan tidak memiliki undang-undang/hukum mengenai ketenagakerjaan yang memadai;
- Jika muncul masalah antar *user* dengan pekerja seringkali merugikan pekerja karena pendekatan yang digunakan oleh negara penempatan berbeda;
- Cara pandang masyarakat setempat di beberapa negara penempatan memandang bahwa pekerja asing di bidang konstruksi perkebunan dan PLRT dianggap pekerja yang rendah *Difficult dangerous and dirty* yang sangat tidak diminati dan dianggap rendah oleh masyarakat setempat sehingga penghargaan terhadap para pekerja tersebut sering kali diberikan secara rendah;

- Pada beberapa negara bahwa pekerja domestik dianggap sebagai bagian dari keluarga atau dianggap masalah individu dan bukan masalah pemerintah/negara;

Sedangkan menurut Direktur Mediasi dan Advokasi, Deputi Bidang Perlindungan, BNP2TKI (Atase Ketenagakerjaan di Kedutaan Besar Kuala Lumpur Malaysia periode 2005-2010) Drs.Teguh Hendro Cahyono, penyebab banyaknya kasus TKI sektor domestik di Malaysia antara lain disebabkan oleh:¹⁰⁶

- (i) jenis pekerjaan TKI sektor domestik yang rentan karena berada di dalam rumah tinggal pribadi dimana pemerintah kesulitan melakukan pengawasan dan TKI hanya berinteraksi dengan majikan dan keluarga majikan dikarenakan tidak adanya hari libur dan jam kerja yang tidak mengenal waktu, mereka rentan terhadap
- (ii) dari sisi pelaku penempatan baik itu PPTKIS (Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta) / Perseorangan / Agensi di Malaysia yang hanya berorientasi bisnis sehingga cenderung mengeksploitasi TKI sektor domestik tanpa memikirkan TKI trampil atau tidak trampil dalam bekerja sehingga banyak menyimpang dari prosedur perekrutan dan penempatan yang benar,
- (iii) dari aspek pemerintah Indonesia maupun Malaysia belum adanya regulasi yang memadai untuk perlindungan TKI sektor domestik di Malaysia. Pemerintah Indonesia seharusnya dapat lebih Optimal dalam pengawasan dan dalam penyiapan penempatan TKI, dan pemerintah Malaysia yang memberikan fasilitas dan toleransi pada TKI baik dari Indonesia ataupun negara lain. Sehingga banyak TKI yang undocumented dikarenakan datang ke Malaysia hanya membawa Paspor dan visa pelancong ,tanpa ijin kerja . ijin kerja baru diurus majikan setelah sampai di Malaysia. Padahal seharusnya sebelum masuk ke Malaysia TKI sudah mempunyai document lengkap baik itu paspor dan ijin kerja dari pemerintah Malaysia.

¹⁰⁶ Wawancara dengan Bapak Teguh Hendro Cahyono,loc.cit

- (iv) dari segi majikan dan TKI itu sendiri, dimana majikan merasa telah membeli TKI namun TKI bekerja mengecewakan karena tidak terampil, sehingga memicu terjadinya penganiayaan .

Sekalipun telah diberlakukan moratorium penempatan TKI sektor domestik ke Malaysia, namun Malaysia tetap menjadi tujuan utama bagi TKI, sehingga mengakibatkan banyaknya terjadi migrasi illegal. Tidak semua pihak yang terkait dengan penempatan TKI sektor domestik di Malaysia memiliki 'satu pemahaman' dalam memaknai moratorium. Hal ini terbukti dengan masih adanya penempatan TKI sektor domestik di masa moratorium. Data KBRI Kuala Lumpur menunjukkan, bahwa sekitar 5.000 TKI sektor domestik dikirim ke Malaysia di masa moratorium.

Terlepas dari kekurangan sebagian besar TKI sektor domestik, seperti rendahnya tingkat pendidikan dan disiplin yang kurang, mereka tetap laku dicari para majikan di Malaysia. Ini tak lepas dari faktor persamaan budaya dan bahasa. Masih tingginya minat majikan Malaysia atas TKI sektor domestik dilihat dari antusiasme para agen untuk segera merekrut mereka dari tanah air begitu moratorium dicabut akhir tahun lalu. Laman surat kabar *The Sun Daily* pada 9 Februari 2012 mengungkapkan bahwa 120 agen penyalur TKI sektor domestik di Malaysia berebut untuk mendatangkan tenaga baru dari Indonesia.¹⁰⁷

Masalah lain dalam perlindungan TKI sektor domestik di Malaysia adalah Jumlah petugas misi diplomatik Indonesia sangat kurang untuk menangani kasus yang dihadapi TKI di Malaysia. Pejabat pemerintah Indonesia sering tidak mengetahui di mana lokasi penempatan TKI, jenis pekerjaan, dan kondisi umum pekerjaannya akibat minimnya laporan yang masuk dari agen perekrutan. Jadi sulit bagi pejabat pemerintah untuk menjadi proaktif dalam menyediakan bantuan. Perwakilan diplomatik Indonesia merasa kesulitan untuk mengawasi dan mendeteksi, apalagi mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan permasalahan yang serius, misalnya mengawasi agen Malaysia, agen perekrutan swasta, mitra kerja mereka di Indonesia dan majikan yang bermasalah.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Bila Malaysia Merindukan Pembantu Indonesia, Rabu, 29 Februari 2012 <http://fokus.vivanews.com/news/read/...antu-indonesia>

¹⁰⁸ International Organization of Migration, h.34

BAB III
PERLINDUNGAN HUKUM
TENAGA KERJA INDONESIA SEKTOR DOMESTIK
DI MALAYSIA

3.1 Beberapa Aspek Penting Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan Hukum Internasional

Sumber hukum internasional, sesuai Pasal 38 Piagam Mahkamah Internasional, yaitu perjanjian Internasional (traktat), hukum kebiasaan internasional, asas umum hukum yang diakui bangsa-bangsa beradab, keputusan hakim (yurisprudensi) dan doktrin (pendapat pada ahli hukum). Menurut Mochtar Kusumaatmadja perjanjian internasional merupakan sumber hukum yang terpenting apabila kita melihat kenyataan bahwa semakin banyak persoalan dewasa ini yang diatur dengan perjanjian antara negara-negara termasuk pula masalah-masalah yang tadinya diatur oleh hukum kebiasaan.¹⁰⁹

Perjanjian Internasional berdasarkan Pasal 2 Konvensi Wina 1969, didefinisikan sebagai *suatu persetujuan yang dibuat antara negara dalam bentuk tertulis, dan diatur oleh hukum internasional, apakah dalam instrument tunggal atau dua atau lebih instrument yang berkaitan dan apapun nama yang diberikan padanya*. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian internasional adalah semua perjanjian yang dibuat oleh negara sebagai salah satu subyek hukum internasional, yang diatur oleh hukum internasional dan berisikan ikatan-ikatan yang mempunyai akibat hukum.¹¹⁰

Klasifikasi perjanjian internasional sebagai sumber hukum formal , yang pertama ialah perbedaan perjanjian internasional dalam 2 golongan :¹¹¹

1. Perjanjian Bilateral

¹⁰⁹ Mochtar Kusumaatmadja, Pengantar Hukum Internasional, Buku I umum, Binacipta, Bandung, 1997.,hal. 83

¹¹⁰ Boer Mauna Op.Cit .hal.84

¹¹¹Mochtar Kusumaatmadja, Op.Cit h. 82

Perjanjian bilateral artinya perjanjian antara dua pihak, contoh perjanjian bilateral adalah Perjanjian Republik Indonesia dengan Republik Rakyat Tiongkok mengenai dwi kewarganegaraan.

2. Perjanjian Multilateral

Perjanjian antara banyak pihak. contoh perjanjian multilateral yaitu Konvensi Jenewa tahun 1949 mengenai Perlindungan Korban Perang.

Biasanya perjanjian bilateral dibuat oleh dua negara yang menginginkan untuk meningkatkan atau mengatur kepentingan atau masalah-masalah yang menjadi kepentingan tertentu bagi kedua negara sendiri.¹¹²

Selain itu penggolongan lain dalam rangka pembahasan perjanjian internasional sebagai sumber hukum formal adalah:¹¹³

1. Treaty Contract

Dengan *treaty contract* dimaksudkan perjanjian seperti suatu kontrak atau perjanjian dalam hukum perdata, hanya mengakibatkan hak dan kewajiban antara para pihak yang mengadakan perjanjian itu. Contoh *treaty contract* demikian misalnya perjanjian mengenai dwikewarganegaraan, perjanjian perbatasan, perjanjian perdagangan dan perjanjian pemberantasan penyeludupan.

2. Law Making Treaties

Dengan *Law Making Treaties* dimaksudkan perjanjian yang meletakkan ketentuan atau kaidah hukum bagi masyarakat internasional sebagai keseluruhan. Contoh perjanjian demikian ialah Konvensi Vienna tahun 1961 mengenai Hubungan Diplomatik.

Perbedaan antara *treaty contract* dengan *law making treaties* jelas nampak bila dilihat dari pihak yang tidak turut serta pada perundingan yang melahirkan perjanjian tersebut. Pihak ketiga umumnya tidak dapat turut serta dalam *treaty contract* yang diadakan antara para pihak yang mengadakan perjanjian itu semula. Perjanjian itu mengatur persoalan yang semata-mata mengenai pihak-pihak itu. Sebaliknya *law making treaties* selalu terbuka bagi pihak lain yang tadinya tidak turut serta dalam perjanjian, karena yang diatur oleh perjanjian itu merupakan

¹¹² Sumaryo Suryokusuma, Hukum Perjanjian Internasional, Jakarta, Tatanusa, 2008, h. 14

¹¹³ Mochtar Kusumaatmadja, loc. cit

masalah umum yang menyangkut kepentingan semua anggota masyarakat internasional.

Banyak istilah yang digunakan untuk perjanjian internasional diantaranya adalah traktat (*treaty*), pakta (*pact*), konvensi (*convention*), piagam (*statute*), charter, deklarasi, protokol, arrangement, accord, modus vivendi, covenant, dan lain-lain. Semua ini apapun namanya mempunyai arti yang tidak berbeda dengan perjanjian internasional.

Dalam Konvensi Wina 1969, Pasal 11 disebutkan mengenai cara-cara menyatakan kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam perjanjian. Kesepakatan negara untuk mengikatkan diri pada perjanjian dapat dinyatakan dengan penandatanganan, pertukaran instrument yang menciptakan suatu perjanjian, ratifikasi, penerimaan, pengesahan dan aksesi atau cara-cara apapun lainnya yang disetujui.

Sementara itu ketentuan Pasal 2 ayat (1) huruf b konvensi Wina 1969 sendiri memuat definisi bahwa ratifikasi (*ratification*), penerimaan (*acceptance*), pengesahan (*approval*) dan aksesi (*accession*) dalam setiap kasus dapat diartikan sebagai tindakan internasional apapun namanya dimana suatu negara dalam taraf internasional membuat kesepakatan untuk mengikatkan diri pada suatu perjanjian.

Dalam Pasal 26 Konvensi Wina 1969 tersirat dua prinsip yang mendasar dalam hukum perjanjian. Pertama, prinsip *Pacta Sunt Servada* yaitu prinsip yang mendasar dalam hukum perjanjian yang membuat negara pihak terkait pada setiap perjanjian. Kedua, Prinsip *good faith* (itikad baik) yang merupakan persyaratan moral agar perjanjian tersebut dapat dilaksanakan dengan sungguh-sungguh.¹¹⁴ Pengesahan perjanjian internasional sebagaimana diatur dalam Pasal 9 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional dapat dilakukan dengan Undang-Undang atau Keputusan Presiden.

Salah satu instrument internasional adalah mengenai hak-hak asasi manusia yang melekat dalam diri manusia yang berbentuk perjanjian, kesepakatan dan sejenisnya yang tergolong sebagai hukum internasional tentang hak asasi manusia. Sejumlah kesepakatan internasional tentang hak asasi manusia muncul sejak tahun 1945. Pembentukan Perserikatan bangsa-bangsa (PBB)

¹¹⁴ Sumaryo.op.cit.h.83

menyediakan wadah ideal pengembangan dan diterimanya berbagai bentuk pengakuan hak-hak asasi manusia di tingkat internasional.

Berdasarkan data hasil penelitian permasalahan TKI sektor domestik di Malaysia seperti telah di bahas di bab sebelumnya, terlihat adanya pelanggaran terhadap HAM antara lain hak-hak TKI, di antaranya hak atas rasa aman, hak untuk bebas dari penyiksaan, dan perlakuan tak manusiawi lainnya, hak-hak ketenagakerjaan, hak untuk berserikat, hak atas kesehatan, dan hak atas identitas yang sah.

Hak asasi manusia merupakan hak dasar manusia sejak lahir dan semua manusia berhak mendapatkannya termasuk para buruh, dalam konteks ini adalah buruh migrant /TKI sektor domestik di Malaysia. Dalam sejarahnya buruh selalu berada dalam posisi yang tidak menguntungkan, bahkan kerap mengalami pelanggaran HAM seperti yang terjadi pada kasus Nirmala Bonat, Nurul Aidah dan Siti Hajar yang telah di bahas dalam bab sebelumnya.

Hak-hak asasi melekat dalam diri manusia dinyatakan dalam berbagai instrument internasional hak asasi manusia yang berbentuk perjanjian, kesepakatan dan sejenisnya yang tergolong sebagai Hukum Internasional Tentang Hak Asasi Manusia (*International Human Rights Law*) yang perkembangannya begitu pesat sejak perang dunia II berakhir.

Pada 2005 Indonesia telah meratifikasi dua kovenan penting dalam HAM, yaitu *International Covenant On Civil And Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik) melalui UU No. 12 Tahun 2005 dan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) dengan UU No. 11 Tahun 2005.

Masih terkait dengan perlindungan TKI Pada 2012 Indonesia telah meratifikasi *The International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 1990* (Konvensi Internasional tentang tentang Perlindungan hak-hak Tenaga Kerja Migran dan Keluarganya, 1990) dengan UU No 6 tahun 2012.

3.1.1 Dalam Skema United Nations (PBB)

Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) adalah organisasi internasional yang anggotanya adalah negara. Piagam PBB menjelaskan tujuan dibentuknya PBB yang diantaranya adalah untuk menjaga perdamaian dan memajukan hak asasi manusia, keadilan, penghormatan atas perjanjian dan hukum internasional, kemajuan masyarakat dan standar hidup yang lebih baik untuk semua. Menurut piagam PBB salah satu fungsi utama PBB adalah mempromosikan hak-hak asasi manusia.

PBB merupakan badan internasional yang mendukung terciptanya ketentuan-ketentuan internasional dan keberlakuan yang mengikat anggotanya. Semua ketentuan internasional dikeluarkan oleh PBB melalui suatu rapat Majelis Umum yang dihadiri oleh negara-negara anggota. Dari pertemuan tersebut, lahirlah aturan-aturan formal internasional yang dikenal dengan hukum internasional. Perdamaian dan keamanan, batas wilayah, kegiatan kemanusiaan dan HAM merupakan pokok pembahasan PBB.

Penegakan hak asasi manusia merupakan alasan utama untuk didirikannya PBB. Tujuan awal adalah menciptakan kerangka hukum untuk mempertimbangkan dan bertindak atas keluhan tentang pelanggaran hak asasi manusia. Piagam PBB mewajibkan semua negara anggota untuk mempromosikan "penghargaan universal bagi, dan kepatuhan terhadap, hak asasi manusia" dan mengambil "tindakan bersama dan terpisah". Bentuk nyata dari keseriusan PBB terhadap hak asasi manusia adalah dengan dikeluarkannya deklarasi dan perjanjian internasional yang terkait dengan HAM.

Hukum internasional hak asasi manusia dibentuk dalam rangka melindungi, memenuhi, memajukan dan menghormati hak-hak asasi manusia. Prinsip-prinsip dasar hak asasi manusia yang terdapat dalam hukum internasional hak asasi manusia juga telah menetapkan bahwa setiap individu (orang) dan kelompok terkait erat dengan budaya, ekonomi, politik dan sosialnya. Salah satu pertimbangan setiap negara melindungi, memenuhi, menghormati dan memajukan hak asasi dan kebebasan dasar adalah Instrument internasional HAM yang tergolong sebagai instrumen utama yaitu:

3.1.1.1 *Universal Declaration of Human Rights* (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia)

Pada tanggal 10 Desember 1948, Majelis Umum (MU) Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) memproklamasikan *Universal Declaration of Human Rights* (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia), untuk selanjutnya disingkat DUHAM, yang memuat pokok-pokok hak asasi manusia dan kebebasan dasar, dan yang dimaksudkan sebagai acuan umum hasil pencapaian untuk semua rakyat dan bangsa bagi terjaminnya pengakuan dan penghormatan hak-hak dan kebebasan dasar secara universal dan efektif, baik di kalangan rakyat negara-negara anggota PBB sendiri maupun di kalangan rakyat di wilayah-wilayah yang berada di bawah yurisdiksi mereka.

Memproklamasikan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia sebagai suatu standar umum untuk keberhasilan bagi semua bangsa dan semua negara, dengan tujuan agar setiap orang dan setiap badan di dalam masyarakat, dengan senantiasa mengingat Deklarasi ini, akan berusaha dengan cara mengajarkan dan memberikan pendidikan guna menggalakkan penghargaan terhadap hak-hak dan kebebasan-kebebasan tersebut, dan dengan jalan tindakan-tindakan yang progresif yang bersifat nasional maupun internasional, menjamin pengakuan dan penghormatannya yang universal dan efektif, baik oleh bangsa-bangsa dari negara-negara anggota sendiri maupun oleh bangsa-bangsa dari wilayah-wilayah yang ada di bawah kekuasaan hukum mereka.¹¹⁵

DUHAM terdiri dari 30 pasal yang mengumandangkan seruan agar rakyat menggalakkan dan menjamin pengakuan yang efektif dan penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan yang telah ditetapkan dalam deklarasi. Deklarasi universal tersebut diterima oleh 49 negara, tidak ada yang menentang, 9 abstain dan berisikan hak-hak sipil dan politik tradisional beserta hak-hak ekonomi, sosial dan budaya.¹¹⁶

Dalam Pasal 2 DUHAM jelas dinyatakan bahwa :

Setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan-kebebasan yang tercantum di dalam Deklarasi ini dengan tidak ada pengecualian apa pun,

¹¹⁵ *United Nation, Universal Declaration of Human Rights, 1948*, Konsideran

¹¹⁶ Boer Mauna, op.cit . h 601

seperti pembedaan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pandangan lain, asal-usul kebangsaan atau kemasyarakatan, hak milik, kelahiran ataupun kedudukan lain.

Pasal 5 DUHAM dengan jelas menyatakan bahwa tidak seorangpun boleh diperbudak atau diperhambakan; perbudakan dan perdagangan budak dalam bentuk apapun wajib dilarang. Pasal 6 DUHAM disebutkan tidak seorangpun boleh disiksa atau diperlakukan secara kejam, diperlakukan atau dihukum secara tidak manusiawi atau dihina.¹¹⁷

Hak lain yang diakui dalam DUHAM adalah hak yang berkaitan dengan kedudukan seseorang dalam hukum adalah :

- 1) Setiap orang berhak atas pengakuan di depan hukum sebagai manusia pribadi di mana saja ia berada;¹¹⁸
- 2) Semua orang sama di depan hukum dan berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi apapun;¹¹⁹
- 3) Semua orang berhak untuk mendapatkan perlindungan yang sama terhadap diskriminasi apapun yang melanggar deklarasi ini dan terhadap segala hasutan untuk melakukan diskriminasi tersebut;¹²⁰
- 4) Tidak seorang pun boleh ditangkap, ditahan atau dibuang dengan sewenang-wenang.¹²¹

DUHAM juga mengakui hak hak sosial dan ekonomi dimana setiap orang sebagai anggota masyarakat berhak atas jaminan sosial dan terwujudnya hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang sangat diperlukan untuk martabat dan perkembangan kepribadiannya dengan bebas, melalui usaha-usaha nasional maupun kerjasama internasional, dan sesuai dengan pengaturan dan sumber daya yang ada pada setiap negara .¹²²

¹¹⁷ *Ibid.* Pasal 5

¹¹⁸ *Ibid.* Pasal 6

¹¹⁹ *Ibid.* Pasal 7

¹²⁰ *ibid*

¹²¹ *Ibid* Pasal 9

¹²² *Ibid* Pasal 22

Terkait hak untuk mendapatkan pekerjaan DUHAM menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.¹²³ DUHAM juga menyatakan bahwa setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.¹²⁴ Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.¹²⁵ Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya. Serta setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari liburan berkala, dengan tetap menerima upah.¹²⁶

3.1.1.2 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966 (ICESCR)

Masyarakat internasional menyadari perlunya penjabaran hak-hak dan kebebasan dasar yang dinyatakan oleh DUHAM ke dalam instrumen internasional yang bersifat mengikat secara hukum. Oleh karena itu pada 16 Desember 1966 Majelis umum PBB Menerima dua perjanjian tentang hak hak asasi manusia diantaranya *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) , selanjutnya disingkat ICESCR.

Hak-hak ekonomi, sosial dan budaya merupakan bagian tak terpisahkan dari hak asasi manusia. Hak ekonomi, sosial dan budaya mempunyai *nilai intrinsik*. Hak Ekosob menciptakan kondisi bagi peningkatan kapabilitas dengan menghapuskan deprivasi. Hak-hak ini memungkinkan kebebasan untuk menentukan cara hidup yang kita hargai. Potensi manusia bisa diekspresikan melalui hak-hak sipil dan politik namun pengembangan potensi tersebut membutuhkan keadaan-keadaan sosial dan ekonomi yang memadai.

¹²³ *Ibid* Pasal 23 ayat 1

¹²⁴ *Ibid*, Pasal 23 ayat 2

¹²⁵ *Ibid* Pasal 23 ayat 3

¹²⁶ *Ibid* Pasal 24

ICESCR ini mulai berlaku sepuluh tahun kemudian yaitu 3 Januari 1976. Indonesia sendiri telah meratifikasi konvenan ini dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, Dalam ICESCR antara lain berisi ketentuan-ketentuan terkait perlindungan TKI yaitu ketentuan mengenai hak atas pekerjaan yang tercantum dalam pasal 6 ayat 1 dan 2 yang berbunyi :

- (1) *The States Parties to the present Covenant recognize the right to work, which includes the right of everyone to the opportunity to gain his living by work which he freely chooses or accepts, and will take appropriate steps to safeguard this right.*
- (2) *The steps to be taken by a State Party to the present Covenant to achieve the full realization of this right shall include technical and vocational guidance and training programmes, policies and techniques to achieve steady economic, social and cultural development and full and productive employment under conditions safeguarding fundamental political and economic freedoms to the individual.*

Berdasarkan pasal tersebut diatas berarti negara pihak dari kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak semua orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang memadai guna melindungi hak ini. Serta langkah-langkah yang akan diambil oleh negara pihak pada kovenan ini untuk mencapai perwujudan hak ini sepenuhnya, harus meliputi juga bimbingan teknis dan kejuruan serta program-program pelatihan, kebijakan, dan teknik-teknik untuk mencapai perkembangan ekonomi, sosial dan budaya yang mantap serta lapangan kerja yang penuh dan produktif, dengan kondisi-kondisi yang menjamin kebebasan politik dan ekonomi yang mendasar bagi perorangan.

Ketentuan tentang hak-hak buruh dalam ICESCR tercantum dalam Pasal 7 dimana negara pihak pada Kovenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan khususnya menjamin:

(a) Bayaran yang memberikan semua pekerja, sekurang-kurangnya :

1. Upah yang adil dan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang senilai tanpa pembedaan dalam bentuk apapun, khususnya bagi perempuan yang harus dijamin kondisi kerja yang tidak lebih rendah daripada yang dinikmati laki-laki dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
2. Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka, sesuai dengan ketentuan-ketentuan Kovenan ini;

- (b) Kondisi kerja yang aman dan sehat;
- (c) Kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi, tanpa didasari pertimbangan apapun selain senioritas dan kemampuan.
- (d) Istirahat, liburan dan pembatasan jam kerja yang wajar, dan liburan berkala dengan gaji maupun imbalan-imbalan lain pada hari libur umum.

Ketentuan ICESCR tentang hak-hak sosial yang terkait dengan perlindungan TKI tercantum dalam Pasal 9 yang berbunyi :

The States Parties to the present Covenant recognize the right of everyone to social security, including social insurance.

Selain itu dalam Pasal 10 ayat 3 disebutkan Langkah-langkah khusus untuk perlindungan dan bantuan harus diberikan untuk kepentingan semua anak dan remaja, tanpa diskriminasi apapun berdasarkan keturunan atau keadaan-keadaan lain. Anak-anak dan remaja harus dilindungi dari eksploitasi ekonomi dan sosial. Pemanfaatan mereka dalam pekerjaan yang merugikan moral atau kesehatan, atau yang membahayakan kehidupan mereka, atau yang sangat mungkin menghambat perkembangan mereka secara wajar, harus dikenai sanksi hukum. negara-negara juga harus menetapkan batas umur di mana mempekerjakan anak di bawah umur tersebut dengan imbalan, harus dilarang dan dikenai sanksi hukum.

3.1.1.3 International Covenant on Civil and Political Rights, 1966 (ICCPR)

Pada tanggal 16 Desember 1966 Majelis Umum PBB mengesahkan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Tentang Hak-Hak Sipil Dan Politik) dengan Resolusi 2200A (XXI). Kovenan Tentang Hak-Hak Sipil Dan Politik mengukuhkan pokok-pokok HAM di bidang sipil dan politik yang tercantum dalam DUHAM sehingga menjadi ketentuan-ketentuan yang mengikat secara hukum dan penjabarannya mencakup pokok-pokok lain yang terkait. Kovenan tersebut terdiri dari pembukaan dan Pasal-Pasal yang mencakup 6 bab dan 53 Pasal. Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik, selanjutnya di singkat ICCPR adalah perjanjian multilateral yang diadopsi oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 16 Desember 1966, dan berlaku mulai tanggal

23 Maret 1976. ICCPR merupakan bagian dari Ketentuan Internasional tentang Hak Asasi Manusia . Indonesia telah meratifikasi Konvensi hak-hak sipil dan politik melalui Undang-undang Nomor 12 Tahun 2005.

Terdapat ketentuan dalam ICCPR yang terkait dengan perlindungan TKI antara ketentuan dalam Pasal 8 yang berbunyi :

1. *No one shall be held in slavery; slavery and the slave-trade in all their forms shall be prohibited.*
2. *No one shall be held in servitude.*
3. (a) *No one shall be required to perform forced or compulsory labour;*
 (b) *Paragraph 3 (a) shall not be held to preclude, in countries where imprisonment with hard labour may be imposed as a punishment for a crime, the performance of hard labour in pursuance of a sentence to such punishment by a competent court;*
 (c) *For the purpose of this paragraph the term "forced or compulsory labour" shall not include:*
 - (i) *Any work or service, not referred to in subparagraph (b), normally required of a person who is under detention in consequence of a lawful order of a court, or of a person during conditional release from such detention;*
 - (ii) *Any service of a military character and, in countries where conscientious objection is recognized, any national service required by law of conscientious objectors;*
 - (iii) *Any service exacted in cases of emergency or calamity threatening the life or well-being of the community;*
 - (iv) *Any work or service which forms part of normal civil obligations.*

Selanjutnya terkait hak-hak sipil dan politik dalam Pasal 9 ICCPR disebutkan:¹²⁷

- (1) Setiap orang berhak atas kebebasan dan keamanan pribadi;
- (2) Tidak seorang pun dapat ditangkap atau ditahan secara sewenang-wenang;
- (3) Tidak seorang pun dapat dirampas kebebasannya kecuali berdasarkan alasan-alasan yang sah, sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh hukum;
- (4) Setiap orang yang ditangkap wajib diberitahu pada saat penangkapannya dan harus sesegera mungkin diberitahu mengenai tuduhan yang dikenakan terhadapnya;

¹²⁷ United Nation , *International Covenant on Civil and Political Rights*, Pasal 9

- (5) Setiap orang yang ditahan atau ditahan berdasarkan tuduhan pidana, wajib segera dihadapkan ke depan pengadilan atau pejabat lain yang diberi kewenangan oleh hukum untuk menjalankan kekuasaan peradilan, dan berhak untuk diadili dalam jangka waktu yang wajar, atau dibebaskan;
- (6) Bukan merupakan suatu ketentuan umum, bahwa orang yang menunggu diadili harus ditahan, tetapi pembebasan dapat diberikan atas dasar jaminan untuk hadir pada waktu sidang, pada setiap tahap pengadilan dan pada pelaksanaan putusan, apabila diputuskan demikian;
- (7) Siapapun yang dirampas kebebasannya dengan cara penangkapan atau penahanan, berhak untuk disidangkan di depan pengadilan, yang bertujuan agar pengadilan tanpa menunda-nunda dapat menentukan keabsahan penangkapannya, dan memerintahkan pembebasannya apabila penahanan tidak sah menurut hukum;
- (8) Setiap orang yang telah menjadi korban penangkapan atau penahanan yang tidak sah, berhak untuk mendapat ganti kerugian yang harus dilaksanakan.

Terkait dengan kedudukan seseorang dihadapan hukum Pasal 4 ICCPR menyebutkan bahwa semua orang mempunyai kedudukan yang sama di hadapan pengadilan dan badan peradilan. Dalam menentukan tuduhan pidana terhadapnya, atau dalam menentukan segala hak dan kewajibannya dalam suatu gugatan, setiap orang berhak atas pemeriksaan yang adil dan terbuka untuk umum, oleh suatu badan peradilan yang berwenang, bebas dan tidak berpihak dan dibentuk menurut hukum; hal ini terkait dengan Pasal 16 dimana disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum di mana pun ia berada.

Terkait dengan hak kebebasan untuk berserikat ICCPR mengakui hak setiap orang atas kebebasan untuk berserikat dengan orang lain, termasuk hak untuk membentuk dan bergabung dalam serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya. tidak diperkenankan untuk membatasi pelaksanaan hak ini, kecuali yang telah diatur oleh hukum, dan yang diperlukan dalam masyarakat demokratis untuk kepentingan keamanan nasional dan keselamatan publik, ketertiban umum, perlindungan kesehatan dan moral umum, atau perlindungan atas hak dan kebebasan dari orang lain. Kemudian disebutkan tidak ada satu hal pun dalam Pasal 22 ICCPR yang memberikan kewenangan kepada negara pihak

Konvensi Organisasi Buruh Internasional tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak Berserikat untuk mengambil tindakan legislatif atau menerapkan hukum sedemikian rupa, sehingga dapat mengurangi jaminan-jaminan yang diberikan dalam Konvensi tersebut.

Terkait dengan Perlindungan Hukum dalam pasal 26 ICCPR diatur sebagai berikut :

All persons are equal before the law and are entitled without any discrimination to the equal protection of the law. In this respect, the law shall prohibit any discrimination and guarantee to all persons equal and effective protection against discrimination on any ground such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status.

3.1.1.4 The International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families,1990

The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (selanjutnya disingkat CMW) adalah konvensi internasional yang mengatur tentang perlindungan hak-hak semua pekerja migran beserta anggota keluarganya. Setelah mengalami proses yang panjang, akhirnya negara-negara PBB menyatukan suara untuk mengesahkan konvensi buruh migran 1990 konvensi ini di adopsi oleh majelis Umum pada 18 desember 1990 dan di tandatangani oleh seluruh negara anggota PBB. Konvensi buruh migrant menjadi penyempurna konvensi-konvensi yang pernah di buat untuk mengatur masalah perburuhan secara internasional. Konvensi ini di bentuk atas pertimbangan bahwa konvensi-konvensi yang pernah ada belum mampu membantu penyelesaian masalah perburuhan secara menyeluruh dan maksimal. Para penggagas konvensi ini berupaya menciptakan suatu aturan yang dapat di gunakan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak asasi pekerja migrant dan juga hak-hak yang di miliki oleh anggota keluarga mereka sebagai manusia yang perlu dihargai hak asasinya.

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di tempat kerja, antara lain diwujudkan dengan meratifikasi konvensi tersebut dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012. *Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 1990* yaitu konvensi Perlindungan Seluruh Hak-hak Buruh Migran dan Anggota Keluarganya

dengan diratifikasinya konvensi tersebut Secara umum konvensi ini mencantumkan standar perlindungan buruh migran dan kewajiban negara untuk mencegah dan menghapuskan eksploitasi buruh migran dan anggota keluarga di seluruh proses migrasi, termasuk mencegah perdagangan manusia.

Konvensi Perlindungan Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya ini terdiri dari pembukaan dan 93 pasal yang terbagi dalam sembilan bagian . Bagian pertama berisi tentang ruang lingkup dan definisi yang terdiri dari enam pasal yaitu pasal 1 sampai dengan 6 , yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 1

- (1) Konvensi ini berlaku, kecuali jika ditentukan sebaliknya di sini, pada semua pekerja migran dan anggota keluarganya tanpa perbedaan apapun seperti jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama, atau kepercayaan, pendapat politik atau lainnya, kebangsaan, asal-usul etnis atau sosial, kewarganegaraan, usia, kedudukan ekonomi, kekayaan, status perkawinan, status kelahiran atau status lainnya.
- (2) Konvensi ini akan berlaku selama seluruh proses pekerja migran dan anggota keluarganya, yang terdiri dari persiapan untuk migrasi, pemberangkatan, transit dan seluruh masa tinggal dan pekerjaan yang dibayar didalam Negara tempat bekerja, dan juga kembalinya ke negara asal atau negara tempatnya bertempat tinggal.

Ketentuan Pasal 2 CMW, yang terkait dengan penelitian ini adalah Istilah “pekerja migran” mengacu pada seseorang yang akan, tengah atau telah melakukan pekerjaan yang dibayar dalam suatu negara di mana ia bukan menjadi warganegara;

Dalam Pasal 3 CMW menyatakan bahwa konvensi tidak berlaku bagi para pekerjaan tertentu misalnya mereka yang bekerja untuk organisasi internasional atau mereka yang dikirim oleh negara asalnya untuk menjalankan fungsi tertentu yang diatur dalam hukum internasional umum atau perjanjian internasional khusus.

Istilah “anggota keluarga” dalam konvensi ini adalah mengacu pada orang-orang yang kawin dengan pekerja migran atau mempunyai hubungan dengannya, yang menurut hukum yang berlaku berakibat sama dengan perkawinan, dan juga anak-anak mereka yang dibawah umur dan orang-orang lain yang menjadi tanggungan mereka yang dianggap sebagai anggota keluarga

menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku, atau menurut perjanjian bilateral atau multilateral antara negara-negara yang bersangkutan.¹²⁸

Untuk tujuan konvensi ini, pekerja migran dan anggota keluarganya:¹²⁹

- (a) Dianggap telah didokumentasikan atau berada dalam situasi yang biasa apabila mereka diberi ijin masuk, bertempat tinggal dan melakukan pekerjaan yang dibayar dalam negara tempatnya bekerja, sesuai dengan hukum negara tersebut dan perjanjian-perjanjian internasional dimana negara tersebut menjadi pihak;
- (b) Dianggap tidak didokumentasikan atau berada dalam situasi yang tidak biasa apabila mereka tidak mematuhi persyaratan-persyaratan yang diatur dalam sub-ayat (a) dari pasal ini.

Dalam pasal 6 Konvensi ini juga mengatur definisi-definisi lain seperti *state of origin* (negara asal) yang berarti negara dimana orang yang bersangkutan merupakan warga negara; *state employment* (negara tempat bekerja) berarti negara dimana pekerja migrant akan, tengah atau telah dipekerjakan dalam pekerjaan yang dibayar, sebagaimana adanya; serta Istilah *State of Transit* (negara transit) yang berarti negara yang dilalui oleh orang yang bersangkutan dalam perjalanan ke negara tempatnya bekerja atau dari negara tempatnya bekerja ke negara asal atau tempat tinggalnya sehari-hari.

Bagian kedua dari Konvensi Perlindungan Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (CMW) mengatur mengenai Non – Diskriminasi dalam kaitannya dengan hak yang diatur dalam pasal 7 yang berbunyi :

States Parties undertake, in accordance with the international instruments concerning human rights, to respect and to ensure to all migrant workers and members of their families within their territory or subject to their jurisdiction the rights provided for in the present Convention without distinction of any kind such as to sex, race, colour, language, religion or conviction, political or other opinion, national, ethnic or social origin, nationality, age, economic position, property, marital status, birth or other status.

¹²⁸ *The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, 1990 .Pasal 4

¹²⁹ Ibid Pasal 6

Bagian ketiga memuat ketentuan tentang Hak asasi bagi semua pekerja migran dan anggota keluarganya, diatur dalam dua puluh pasal yaitu mulai pasal 8 sampai dengan 35. Pasal-pasal tersebut berisi tentang hak-hak asasi yang harus didapat bagi para Pekerja Migran dan keluarganya. Hak-hak tersebut adalah :¹³⁰

1. Pekerja migran dan anggota keluarganya mempunyai hak untuk meninggalkan negara manapun, termasuk negara asal mereka, hak untuk memasuki dan tinggal dinegara asalnya setiap waktu. (Pasal 8)
2. Hak atas hidup dari pekerja migran dan anggota keluarganya harus dilindungi oleh hukum. (Pasal 9)
3. Pekerja migran dan anggota keluarganya memiliki hak untuk dilindungi dari sasaran penyiksaan atau perlakuan atau penghukuman yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat. (Pasal 10)
4. Hak pekerja migran dan anggota keluarganya untuk tidak diperbudak atau diperhambakan serta dilindungi dari kerja paksa atau kerja wajib;
5. Hak pekerja migran dan anggota keluarganya atas kebebasan berpikir, keyakinan dan beragama. (Pasal 12)
6. Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak untuk berpendapat tanpa campur tangan dan memiliki hak atas kebebasan berekspresi; hak ini harus termasuk kebebasan untuk mencari, menerima dan memberikan informasi dan gagasan apa pun (Pasal 13)
7. Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak untuk berkomunikasi dan tidak dicampuri oleh siapapun(Pasal 14)
8. Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak untuk memiliki properti, (Pasal 15)
9. Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak atas kebebasan dan keamanan pribadi serta hak atas perlindungan yang efektif dari negara terhadap tindak kekerasan, cedera fisik, ancaman, intimidasi yang dilakukan oleh aparat pemerintah atau oleh orang perseorangan, kelompok, atau lembaga. (Pasal 16)

¹³⁰ Disarikan oleh penulis dari konvensi Internasional tentang Perlindungan Seluruh Hak-hak Buruh Migran dan Anggota Keluarganya, Resolusi PBB 45/158 pada tanggal 18 Desember 1990

10. Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak diperlakukan secara manusiawi, dan dengan menghormati martabat yang melekat pada diri manusia dan pada identitas budaya mereka.(Pasal 17)
11. Para pekerja migran dan anggota keluarganya memiliki hak yang setara dengan warga negara dari negara yang bersangkutan di hadapan pengadilan dan tribunal. (Pasal 18)
12. Tidak seorangpun pekerja migran dan anggota keluarganya dapat dinyatakan bersalah atas suatu tindak pidana, karena melakukan atau tidak melakukan tindakan yang bukan merupakan tindak pidana, baik berdasarkan hukum nasional maupun internasional. (Pasal 19)
13. Tidak seorangpun pekerja migran dan anggota keluarganya dapat dipenjarakan semata-mata berdasarkan ketidak mampuannya untuk memenuhi suatu kewajiban perjanjian.(pasal 20)
14. Hak untuk dilindungi dalam kepemilikan dokumen identitas, dokumen yang memberi izin masuk atau tinggal, bertempat tinggal atau dokumen penting lain yang diperlukan di wilayah nasional atau izin kerja. (Pasal 21)
15. Pekerja migran dan anggota keluarganya memiliki hak perlindungan dari pengusiran secara massal dan sewenang-wenang . (Pasal 22)
16. Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak untuk memperoleh upaya bagi perlindungan dan bantuan pejabat konsuler atau diplomatik dari negara asalnya atau negara yang mewakili kepentingan negara tersebut, apabila hak yang diakui dalam konvensi ini dilanggar. (Pasal 23)
17. Setiap pekerja migran dan anggota keluarganya berhak untuk diakui dimanapun sebagai pribadi dimuka hukum.(Pasal 24)
18. Pekerja migran berhak mendapatkan perlakuan yang sama seperti warga negara di negara bekerja dalam hal penggajian (Pasal 25)
19. Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak untuk mengikuti serikat pekerja dan perkumpulan lainnya . (Pasal 26)
20. Pekerja migran dan anggota keluarganya harus menikmati jaminan sosial yang sama dengan warga negara di negara tujuan kerja, selama mereka memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh ketentuan hukum yang berlaku di negara tersebut serta perjanjian bilateral dan multilateral yang berlaku. (Pasal 27)

21. Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak untuk menerima perawatan kesehatan untuk mempertahankan hidup mereka, atau untuk mencegah kerugian yang tidak dapat diperbaiki pada kesehatan mereka.(Pasal 28)
22. Setiap anak pekerja migran berhak atas suatu nama, atas pendaftaran kelahiran, dan atas kewarganegaraan.(Pasal 29)
23. Setiap anak pekerja migran mempunyai hak atas pendidikan berdasarkan persamaan perlakuan dengan warga negara dari negara yang bersangkutan. (Pasal 30)
24. Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak atas penghormatan pada identitas budaya oleh negara Pihak. (Pasal 31)
25. Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak untuk memindahkan pendapatan dan tabungan mereka, dan juga harta pribadi mereka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dari negara yang bersangkutan.(Pasal 32)
26. Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak atas informasi mengenai hak-hak dan kewajiban mereka di negara bersangkutan secara cuma-cuma. (Pasal 33)

Selanjutnya dalam Pasal 34 dicantumkan :

Tidak satu pun bagian dalam Konvensi ini boleh mengakibatkan para pekerja migran dan anggota keluarganya terlepas dari kewajiban untuk menaati hukum dan peraturan negara transit dan negara tujuan kerja mana pun, atau kewajiban untuk menghormati identitas budaya dari penduduk negara-negara tersebut.

Bagian empat dalam konvensi tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya ini mengatur ketentuan mengenai Hak lain dari para pekerja migran dan anggota keluarganya yang memiliki dokumen atau yang berada dalam situasi regular (*document or in a regular situation*) yang diatur dalam pasal 36 sampai dengan pasal 56. Hak-hak tersebut adalah :¹³¹

1. Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak untuk diinformasikan secara penuh mengenai semua kondisi negara tempat bekerja. (Pasal 37)

¹³¹ Disarikan oleh penulis dari konvensi Internasional tentang Perlindungan Seluruh Hak-hak Buruh Migran dan Anggota Keluarganya, Resolusi PBB 45/158 pada tanggal 18 Desember 1990

2. Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak untuk mendapatkan cuti sementara tanpa memengaruhi izin tinggal atau izin kerja,. (Pasal 38)
3. Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak untuk membentuk perkumpulan dan serikat pekerja di negara tujuan kerja (Pasal 40)
4. Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak hak untuk berpartisipasi dalam urusan pemerintahan di negara asalnya dan untuk memilih dan dipilih pada pemilihan umum di negaranya, sesuai dengan ketentuan hukum negaranya untuk berpartisipasi dalam masalah pemerintahan di negara asalnya dan untuk memilih dan dipilih pada pemilihan umum di negara tersebut, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.(Pasal 41)
5. Negara-negara peserta harus mempertimbangkan penetapan prosedur-prosedur atau lembaga, baik di negara asal maupun di negara tempat bekerja, untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan, aspirasi dan kewajiban-kewajiban khusus pekerja migran dan anggota keluarganya, dan harus merencanakan kemungkinan bagi pekerja migran dan anggota keluarganya untuk secara bebas memilih wakilwakil mereka dalam lembaga-lembaga tersebut.(Pasal 42)
6. Pekerja migran berhak atas perlakuan sama dengan warganegara dari negara tempatnya bekerja sehubungan dengan Akses pada lembaga-lembaga dan pelayanan pendidikan , bimbingan pelatihan kejuruan dan pelayanan untuk penempatan; pelatihan kejuruan dan fasilitas dan Akses pada perumahan, Akses pada pelayanan sosial dan kesehatan, Akses pada perusahaan koperasi dan swakelola dan Akses dan partisipasi pada kehidupan budaya. (pasal 43)
7. Keluarga merupakan satuan kelompok masyarakat yang alamiah serta mendasar, dan berhak dilindungi oleh masyarakat dan negara. (Pasal 44)
8. Anggota-anggota keluarga pekerja migran berhak untuk memperoleh persamaan perlakuan di negara-negara tempat bekerja sama dengan waraganegara di negara tersebut dalam hal-Akses pada lembaga-lembaga dan pelayanan pendidikan,Akses pada lembaga-lembaga bimbingan dan pelaksanaan kejuruan; Akses pada pelayanan sosial dan kesehatan. (Pasal 45.
9. Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak untuk menikmati kemudahan-kemudahan dalam bea dan pajak impor dan ekspor, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara tempat bekerja. (Pasal 46)

10. Pekerja migran berhak untuk melakukan transfer atas pendapatan dan tabungan mereka, khusus dana-dana yang diperlukan untuk membiayai keluarga mereka, dari negara tempatnya bekerja ke negara asal atau negara lain. (Pasal 47)

Terkait Ijin tinggal dan ijin bekerja dalam Pasal 49 CMW dicantumkan :

- (1) Apabila negara tempat bekerja mengharuskan adanya ijin yang terpisah bagi ijin tinggal dan ijin bekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka negara tersebut harus mengeluarkan ijin tinggal bagi mereka pekerja migran untuk jangka waktu yang setidaknya sama dengan jangka waktu yang mereka perlukan untuk menjalankan pekerjaan yang dibayar.
- (2) Pekerja migran yang dibebaskan untuk memilih pekerjaan yang dibayar di negara bekerja, tidak boleh dianggap sebagai berada dalam kondisi yang tidak biasa dan tidak boleh kehilangan ijin tinggal mereka semata-mata berdasarkan kenyataan bahwa mereka menghentikan kegiatan tersebut sebelum habisnya jangka waktu yang dicantumkan dalam ijin kerja mereka atau ijin-ijin lain yang serupa.
- (3) Dalam rangka memperkenankan pekerja migran yang disebut dalam ayat 2 pasal ini untuk mempunyai waktu yang cukup untuk mencari pekerjaan yang lain, ijin tinggal tidak boleh dicabut setidaknya untuk jangka waktu yang setara dengan jangka waktu yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan tunjangan pengangguran.

Selanjutnya dalam pasal 52 disebutkan :

- (1) Pekerja migran dalam negara tempat bekerja berhak untuk secara bebas menentukan pekerjaan yang dibayar, sesuai dengan pembatasan atau persyaratan dibawah ini.
- (2) Terhadap seorang pekerja migran, negara tempat bekerja dapat:
 - a. Membatasi akses pada sejumlah kategori pekerjaan fungsi, pelayanan atau kegiatan tertentu apabila diperlukan demi kepentingan negara ini dan ditentukan dalam ketentuan perundang-undangan nasional;
 - b. Membatasi kebebasan dalam memilih pekerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan mengenai pengakuan kualifikasi pekerjaan yang di peroleh di luar wilayah. Namun demikian, negara-negara peserta yang bersangkutan harus berusaha untuk memberikan pengakuan atas kualifikasi semacam itu.
- (3) Bagi pekerja migran yang izin kerjanya dibatasi jangka waktunya, negara tempat bekerja dapat:
 - a. Memberikan persyaratan-persyaratan terhadap hak atas kebebasan memilih pekerjaan, bahwa pekerja migran telah bertempat tinggal secara sah dalam wilayah tersebut dengan tujuan untuk bekerja dalam dalam jangka waktu yang di tetapkan oleh peraturan perundang-undangan nasional, yang tidak boleh melebihi waktu dua tahun;

- b. Membatasi akses pekerja migran pada pekerjaan yang dibayar sesuai dengan kebijakan pemberian prioritas pada warga negaranya atau pada orang-orang yang diasimilasi pada mereka untuk tujuan ini, atau perjanjian bilateral dan multilateral. Pembatasan-pembatasan semacam ini tidak lagi berlaku pada seorang migran yang telah bertempat tinggal secara sah dalam wilayah tersebut dengan tujuan untuk melakukan pekerjaan, dalam waktu yang di tentukan oleh peraturan perundangundangan nasional, yang tidak boleh melebihi lima tahun.
- (4) Negara tempat bekerja harus menegaskan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi agar pekerja migran yang telah di perkenankan untuk bekerja dapat bekerja atas namanya sendiri, harus pula dipertimbangkan jangka waktu saat dimana pekerja migran telah bertempat tinggal di negara tempat bekerja tersebut secara sah.

Dalam ketentuan Pasal 54 ayat 2 disebutkan bahwa apabila seorang pekerja migran mengajukan bahwa persyaratan perjanjian kerjanya telah dilanggar oleh majikannya, ia harus memiliki hak untuk mengajukan kasusnya kepada pejabat berwenang yang kompeten dari negara tujuan kerja, berdasarkan ketentuan yang ditentukan dalam Pasal 18 ayat 1 Konvensi ini.

Pasal 55 menyebutkan bahwa:

Pekerja migran yang telah diberi ijin untuk melakukan pekerjaan yang dibayar, dan tunduk pada ketentuan yang berlaku pada ijin semacam itu, berhak atas persamaan perlakuan sebagaimana warga negara dari negara bekerja dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pasal 56 menyebutkan :

Pekerja migran dan anggota keluarganya yang disebut dalam bagian ini konvensi ini tidak boleh diusir dari negara tempat bekerja, kecuali berdasarkan alasan-alasan yang dirumuskan dalam perundangan-undang Nasional dari negara tersebut, dan tunduk pada rambu-rambu hukum yang dicantumkan dalam Bagian III.

Bagian Kelima terdiri dari enam pasal yang memuat ketentuan yang berlaku bagi golongan tertentu dari para pekerja migran dan anggota keluarganya yang diatur mulai Pasal 57 sampai dengan Pasal 63 .

Bagian keenam mencantumkan ketentuan mengenai Pemajuan kondisi yang baik, setara, manusiawi dan sah sehubungan dengan migrasi internasional para pekerja dan anggota keluarganya dimana tercantum dalam Pasal 64 sampai dengan 71 .

Negara-negara peserta yang bersangkutan harus berkonsultasi dan bekerjasama dengan pemikiran untuk meningkatkan kondisi yang baik, setara dan manusiawi dalam kaitannya dengan migrasi internasional dari pekerja dan anggota-anggota keluarganya, bekerja sama dalam menetapkan langkah-langkah mengenai keperluan pekerja migran dan anggota keluarganya ke negara asal dan bekerjasama dengan tujuan memajukan kondisi ekonomi bagi permukiman kembali, dan untuk memfasilitasi reintegrasi sosial dan budaya mereka secara berkesinambungan di negara asal.¹³²

Terkait dengan pencegahan terjadinya tenaga kerja migran illegal Konvensi ini menyebutkan bahwa negara-negara peserta, termasuk negara transit, harus bekerjasama dengan maksud untuk mencegah dan menghapuskan gerakan-gerakan dan tindakan memperkerjakan pekerja migran secara ilegal atau gelap dalam situasi yang tidak biasa. Langkah-langkah yang harus diambil untuk tujuan ini berada dalam yurisdiksi setiap negara yang bersangkutan harus mencakup:¹³³

- a. Langkah yang tepat untuk menentang penyebarluasan informasi yang menyesatkan mengenai emigrasi dan imigrasi;
- b. Langkah-langkah untuk mendeteksi dan menghapuskan gerakan-gerakan yang gelap dan ilegal dari pekerja migran dan anggota keluarganya, dan menjatuhkan sanksi yang efektif pada orang-orang, kelompok-kelompok atau perkumpulan yang mengatur, melaksanakan, atau membantu merencanakan atau melaksanakan gerakan-gerakan itu;
- c. Langkah-langkah untuk menjatuhkan sanksi yang efektif pada orang-orang, kelompok atau perkumpulan yang menggunakan tindak kekerasan, ancaman atau intimidasi terhadap pekerja migran dan anggota keluarganya dalam situasi yang tidak biasa;

Negara tempat bekerja harus mengambil langkah-langkah yang layak dan efektif untuk menghapuskan di perkerjakannya pekerja migran dalam situasi yang tidak biasa/tidak regular di wilayah mereka, termasuk jika perlu, penjatuhan sanksi pada majikan mereka. Hak pekerja migran vis-à-vis majikan mereka yang muncul dari pekerjaan tersebut tidak boleh dirugikan oleh langkah-langkah ini.¹³⁴

¹³²Ibid Pasal 67

¹³³ Ibid Pasal 68 Ayat 1

¹³⁴ Ibid Pasal 68 Ayat 2

Apabila di negaranya terdapat pekerja migran dan anggota keluarganya dalam situasi yang tidak biasa/tidak regular, negara-negara peserta harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan bahwa situasi demikian tidak berlangsung terus dan apabila negara-negara peserta yang bersangkutan mempertimbangkan mengatur situasi dari orang-orang tersebut sesuai dengan ketentuan perundang-undangan nasional dan perjanjian-perjanjian bilateral dan multilateral yang berlaku, maka harus diperhatikan sungguh-sungguh situasi masuknya mereka ke dalam negara tersebut, lamanya mereka tinggal di negara tempat bekerja, dan pertimbangan-pertimbangan lain, khususnya yang berkenaan dengan situasi keluarga mereka.¹³⁵

Negara- negara Pihak wajib mengambil kebijakan untuk memastikan bahwa kondisi kerja dan kehidupan para pekerja migran dan anggota keluarganya yang berada dalam situasi reguler memenuhi standar kebugaran, keselamatan, kesehatan dan prinsip-prinsip martabat manusia.¹³⁶

Terkait dengan meninggalnya pekerja migran dan anggota keluarganya, negara-negara peserta harus memfasilitasi, pemulangan jenazah pekerja migran dan anggota keluarganya ke negara asal dan membantu untuk menyelesaikan masalah kompensasi yang berhubungan dengan meninggalnya seorang pekerja migran dan anggota keluarganya berdasarkan hukum nasional yang berlaku sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Konvensi ini dan perjanjian-perjanjian bilateral dan multilateral.¹³⁷

Bagian Ketujuh Konvensi Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya mengatur tentang penerapan konvensi di negara – negara peserta mulai Pasal 72 sampai dengan Pasal 78 .

Bagian Kedelapan mengatur mengenai Ketentuan Umum (*general provisions*) yang diatur dalam Pasal 79 sampai dengan Pasal 84, diantaranya ketentuan menentukan kriteria pekerja migran dan keluarganya yang diperbolehkan masuk (Pasal 79), keberadaan konvensi dikaitkan dengan ketentuan dalam Piagam PBB dan perjanjian-perjanjian internasional yang diikuti oleh negara peserta (Pasal 80) serta upaya negara pihak untuk mengambil kebijakan

¹³⁵ Ibid Pasal 69

¹³⁶ Ibid Pasal 70

¹³⁷ Ibid.Pasal 71

legislatif dan kebijakan lain yang diperlukan untuk menerapkan ketentuan dalam Konvensi ini (Pasal 84) .

Bagian Kesembilan dari konvensi ini mengatur Ketentuan Penutup mulai Pasal 85 sampai dengan Pasal 93 , diantara nya mengatur bahwa suatu negara yang meratifikasi atau melakukan aksesinya pada konvensi ini tidak dapat mengecualikan penerapan dari bagian manapun dalam konvensi ini, atau tanpa mengurangi pasal 3, mengecualikan katagori tertetu dari pekerja migran dalam penerapannya.

3.1.2 Dalam Skema International Labour Organization Convention

Ada dua badan kusus PBB yang menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan hak-hak asasi manusia, salah satunya yang terkait dengan penelitian ini adalah International Labour Organization (Organisasi Buruh Internasional) yang didirikan tahun 1946. Organisasi ini bertugas untuk memperbaiki syarat-syarat bekerja dan hidup para buruh melalui penerimaan konvensi-konvensi internasional mengenai buruh dan membuat rekomendasi standar minimum di bidang gaji, jam kerja, syarat-syarat pekerjaan dan jaminan sosial.¹³⁸

Dalam era globalisasi, isu ketenagakerjaan Indonesia tidak lepas dari dunia Internasional, meningkatnya isu penegakan HAM terutama pada bidang ketenagakerjaan menjadi isu yang penting dalam pergaulan internasional. Konvensi ILO adalah Perjanjian Internasional yang mengatur mengenai ketenagakerjaan tersebut.

Konvensi ILO merupakan traktat internasional yang perlu di ratifikasi oleh seluruh negara anggota ILO. Indonesia telah menjadi anggota ILO sejak 1950 dan merupakan negara Asia pertama dan negara kelima di dunia yang telah meratifikasi seluruh konvensi utama ILO. Dengan meratifikasi Konvensi No. 185 pada tahun 2008, maka Indonesia secara keseluruhan telah meratifikasi 18 Konvensi ILO. Penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja, dikenal dengan Delapan Konvensi Dasar International Labour Organization. Di dalam

¹³⁸ Boer Mauna h. 599

Konvensi itu terdapat empat aspek, yaitu kebebasan berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan nomor 98), bebas dari diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111), pelarangan kerja paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan nomor 105); dan, perlindungan anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182)

Dalam Sesinya yang ke-100 pada bulan Juni 2011, Konferensi Perburuhan Internasional mengadopsi *Convention Concerning Decent Work For Domestic Workers* (Konvensi tentang Kerja Layak bagi Pekerja Rumah Tangga, No. 189), dan *Rekomendasi (No. 201)* yang melengkapinya. Ini adalah pertama kalinya Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menyusun standar ketenagakerjaan internasional yang didedikasikan khusus untuk kelompok pekerja ini.

3.1.2.1 Convention Concerning Decent Work For Domestic Workers, 2011

Convention Concerning Decent Work For Domestic Workers (Konvensi tentang Kerja Layak bagi Pekerja Rumah Tangga, No. 189) dan Rekomendasi No. 201 adalah hasil dari penyusunan mendalam yang dimulai pada bulan Maret 2008 dan melibatkan penelitian luas terhadap hukum dan praktik nasional berkenaan dengan pekerjaan rumah tangga di negara-negara anggota ILO dan konsultasi dan diskusi antar para konstituen tripartit ILO, yaitu perwakilan dari pemerintah dan pengusaha dan organisasi pekerja. Para mitra PBB, asosiasi pekerja rumah tangga dan organisasi non pemerintah juga memberikan kontribusi terhadap proses ini.

Konvensi ini terbentuk mengingat bahwa pekerjaan rumah tangga masih terus diremehkan dan tidak terlihat dan utamanya dikerjakan oleh perempuan dan anak perempuan, yang sebagian besar merupakan migran atau anggota masyarakat yang secara historis tidak beruntung dan oleh karena itu sangat rentan terhadap diskriminasi dalam hal kondisi kerja dan pekerjaan, dan terhadap pelecehan hak asasi lain, dan kerja rumah tangga, sebagaimana pekerja lain, memiliki hak atas kondisi kerja dan hidup yang layak. Mengingat khususnya sifat pekerjaan rumah tangga dan kondisi tempat pekerjaan rumah tangga, termasuk fakta bahwa dalam kasus pekerjaan rumah tangga tempat kerja adalah bangunan rumah, maka dipandang perlu melengkapi instrumen-instrumen ILO yang telah ada dengan standar-standar khusus untuk memungkinkan pekerja rumah tangga, sebagaimana pekerja lain, menikmati hak-hak mereka sepenuhnya.

Untuk tujuan Konvensi ini terdapat beberapa istilah terkait sebagaimana yang tercantum dalam pasal 1, sebagai berikut :

- a. istilah “pekerjaan rumah tangga” berarti pekerjaan yang dilaksanakan di dalam atau untuk satu atau beberapa rumah tangga;
- b. istilah “pekerja rumah tangga” berarti setiap orang yang terikat di dalam pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja;
- c. seseorang yang melaksanakan pekerjaan rumah tangga hanya secara kadang-kadang atau sporadis dan bukan sebagai sarana untuk mencari nafkah, bukan merupakan pekerja rumah tangga.

Konvensi ini berlaku bagi semua pekerja rumah tangga. Anggota yang meratifikasi Konvensi ini dapat, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang representatif, dan, terutama, organisasi yang merepresentasikan pekerja rumah tangga dan organisasi majikan pekerja rumah tangga, bila ada, mengecualikan seluruh atau sebagian dari cakupannya: ¹³⁹

- (a) kategori pekerja yang dengan cara lain diberi perlindungan yang sekurang-kurangnya setara;
- (b) kategori terbatas pekerja yang berkenaan dengan mereka masalah-masalah khusus yang bersifat substansial muncul.

Setiap anggota yang memanfaatkan kemungkinan yang diberikan di paragraf di atas harus, dalam laporan pertamanya mengenai penerapan Konvensi ini berdasarkan pasal 22 dari Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, menunjukkan kategori pekerja tertentu yang dengan demikian dikecualikan dan alasan pengecualian tersebut dan, di laporan-laporan berikutnya, menjelaskan langkah-langkah yang telah diambil dengan maksud untuk memperluas penerapan Konvensi ini kepada para pekerja bersangkutan. ¹⁴⁰

Dalam Pasal 3 konvensi ini disebutkan bahwa setiap anggota harus mengambil langkah-langkah yang terukur untuk menjamin perlindungan efektif hak asasi seluruh pekerja rumah tangga, sebagai mana diatur dalam Konvensi ini. Selain itu setiap anggota harus mengambil, terkait dengan pekerja rumah tangga, langkah-langkah untuk menghormati, mempromosikan dan mewujudkan, dengan

¹³⁹ Internasional Labour Organization, *Convention Concerning Decent Work For Domestic Workers*, Pasal 2 ayat 2

¹⁴⁰ Ibid. Pasal 2 ayat 3

itikad baik dan sesuai dengan Konstitusi ILO, prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja, yaitu: ¹⁴¹

- a. kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak atas perundingan bersama ;
- b. penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib;
- c. penghapusan efektif pekerja anak; dan
- d. penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.

Memastikan bahwa setiap pekerja rumah tangga dan majikan menikmati kemerdekaan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak perundingan bersama, negara anggota wajib melindungi hak pekerja rumah tangga dan majikan untuk mendirikan, sesuai dengan peraturan organisasi yang bersangkutan, untuk bergabung di organisasi, federasi dan konfederasi yang mereka pilih. ¹⁴²

Dalam Pasal 4 Konvensi tentang Pekerjaan yang layak bagi Pekerja Rumah Tangga ini disebut kan bahwa setiap anggota harus menetapkan usia minimum untuk pekerja rumah tangga sesuai dengan ketentuan-ketentuan Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138), dan Konvensi Bentuk-bentuk Terburuk Pekerja Anak, 1999 (No. 182), dan tidak lebih rendah dari pada yang ditetapkan oleh undang-undang dan peraturan nasional untuk pekerja pada umumnya. ¹⁴³ Setiap anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja rumah tangga yang berusia di bawah 18 tahun dan di atas usia kerja minimum tidak menghalangi mereka dari, atau mengganggu, untuk mendapatkan kesempatan pendidikan lanjutan, atau pelatihan kerja mereka. ¹⁴⁴

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 bahwa setiap anggota harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja rumah tangga menikmati perlindungan yang efektif terhadap segala jenis penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan. Oleh karena itu setiap anggota harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja rumah tangga, sebagaimana pekerja pada umumnya, menikmati ketentuan kerja yang adil serta kondisi kerja

¹⁴¹ Ibid. Pasal 3 ayat 2

¹⁴² Ibid. Pasal 3 ayat 3

¹⁴³ Ibid. Pasal 4 ayat 1

¹⁴⁴ Ibid. Pasal 4 ayat 2

yang layak dan, jika mereka tinggal di dalam rumah tangga tersebut, menikmati kondisi hidup layak yang menghormati privasi mereka.¹⁴⁵

Dalam Pasal 7 Konvensi tentang pekerjaan yang layak bagi pekerja rumah tangga disebutkan bahwa setiap negara harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga diberi informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja dengan cara yang tepat, dapat diverifikasi dan mudah dimengerti dan lebih baik, jika memungkinkan, melalui kontrak tertulis sesuai dengan undang-undang nasional dan peraturan, terutama:

- a. nama dan alamat majikan dan pekerja;
- b. alamat tempat kerja tetap dan tempat kerja lain;
- c. tanggal mulai dan, bila kontrak tersebut untuk jangka waktu tertentu, durasinya;
- d. jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan;
- e. pengupahan, metode penghitungan dan periode pembayaran;
- f. jam kerja normal;
- g. cuti tahunan yang dibayar, periode istirahat harian dan mingguan;
- h. penyediaan makanan dan akomodasi, jika ada;
- i. periode masa percobaan atau uji coba, jika ada;
- j. ketentuan pemulangan, jika ada; dan
- k. syarat dan ketentuan berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja, termasuk pemberitahuan dengan periode tertentu baik oleh pekerja domestik maupun majikan.

Pasal 8 ayat 1 Konvensi tentang pekerjaan yang layak bagi pekerja rumah tangga mengatur terkait pekerja rumah tangga migran, bahwa Undang-undang dan peraturan nasional harus mensyaratkan bahwa pekerja rumah tangga migran yang direkrut di satu negara untuk pekerjaan rumah tangga di satu negara lain mendapatkan tawaran kerja atau kontrak kerja tertulis yang diterapkan di negara dimana pekerjaan itu dilakukan, menyatakan syarat dan ketentuan kerja sebagaimana disebutkan di Pasal 7, sebelum melintasi perbatasan nasional untuk

¹⁴⁵ Ibid. Pasal 6

tujuan mengambil pekerjaan rumah tangga yang tawaran atau kontrak tersebut berlaku atasnya.

Paragraf di atas tidak berlaku bagi pekerja yang menikmati kebebasan bergerak untuk tujuan kerja di bawah kesepakatan regional, bilateral atau multilateral, atau di dalam kerangka daerah integrasi ekonomi regional.¹⁴⁶ Anggota harus saling bekerja sama satu sama lain untuk menjamin efektifnya penerapan ketentuan-ketentuan Konvensi ini pada pekerja rumah tangga migran.¹⁴⁷ Setiap anggota wajib merinci, dengan perundangan-undangan, regulasi atau ukuran lain, kondisi dimana pekerja migran domestik berhak mendapatkan pemulangan saat berakhirnya kontrak atau pemutusan hubungan kerja saat mereka di rekrut.¹⁴⁸

Dalam Pasal 9 Konvensi ini menyebutkan bahwa Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga:

- a. bebas untuk bernegosiasi dengan majikan mereka apakah akan tinggal di rumah tangga tersebut;
- b. tidak terikat untuk tetap berada di rumah tangga atau dengan anggota rumah tangga selama jangka waktu istirahat harian dan mingguan atau cuti tahunan; dan
- c. berhak untuk menyimpan sendiri dokumen perjalanan dan dokumen identitas mereka.

Terkait Jam kerja dan hari libur pekerja rumah tangga diatur dalam Pasal 10 Konvensi yang menyebutkan bahwa Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin perlakuan yang sama antara pekerja rumah tangga dan pekerja umumnya dalam kaitannya dengan jam kerja normal, kompensasi lembur, jadwal libur harian dan mingguan dan cuti tahunan yang dibayar sesuai dengan undang-undang nasional dan peraturan atau perjanjian kerja bersama, dengan mempertimbangkan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga. Libur mingguan setidaknya 24 jam berturut-turut.¹⁴⁹ Jangka waktu selama mana pekerja rumah tangga tidak bebas untuk menggunakan waktu mereka sesuai

¹⁴⁶ Ibid. Pasal 8 ayat 2

¹⁴⁷ Ibid. Pasal 8 ayat 3

¹⁴⁸ Ibid. Pasal 8 ayat 4

¹⁴⁹ Ibid. Pasal 10 ayat 2

keinginan mereka dan tetap melayani rumah tangga tersebut guna untuk menanggapi kemungkinan panggilan harus dianggap sebagai jam kerja sejauh ditentukan oleh undang-undang dan peraturan nasional, kesepakatan bersama atau sarana lain sesuai dengan praktik nasional.¹⁵⁰

Terkait mengenai upah pekerja rumah tangga diatur dalam Pasal 11 dan 12 Konvensi tentang pekerjaan yang layak bagi pekerja rumah tangga, dimana dalam pasal 11 disebutkan bahwa setiap anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga menikmati cakupan upah minimum, bila cakupan semacam itu ada, dan bahwa pengupahan ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, selanjutnya dalam Pasal 12 disebutkan bahwa pekerja rumah tangga harus dibayar langsung secara tunai secara berkala setidaknya satu kali dalam sebulan. Kecuali diatur dengan hukum nasional, peraturan atau perjanjian kerja bersama, pembayaran dapat dilakukan melalui transfer bank, cek bank, cek pos atau wesel atau alat pembayaran lain yang sah, dengan persetujuan pekerja yang bersangkutan. Pasal 12 ayat 2 konvensi ini disebutkan bahwa Undang-undang atau peraturan nasional, kesepakatan bersama atau putusan arbitrase dapat menetapkan pembayaran dengan proporsi terbatas dari upah pekerja rumah tangga dengan pembayaran dalam bentuk barang, dengan syarat tidak kurang menguntungkan dari pada yang secara umum berlaku untuk kategori pekerja lain, asalkan langkah-langkah diambil memastikan jenis pembayaran tersebut disetujui oleh pekerja, sesuai untuk penggunaan dan manfaat pribadi pekerja, dan bahwa nilai tunai pembayaran tersebut adil dan wajar.

Setiap pekerja rumah tangga memiliki hak untuk lingkungan kerja yang aman dan sehat, sebagaimana diatur dalam pasal 13 konvensi ini, selanjutnya Setiap negara harus mengambil langkah yang sesuai dengan undang-undang, peraturan dan praktik nasional, langkah yang efektif, dengan memperhatikan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga, untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja rumah tangga. Langkah-langkah sebagaimana dimaksud di atas dapat diterapkan secara bertahap, berkonsultasi dengan perwakilan

¹⁵⁰ Ibid. Pasal 10 ayat 3

organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif dan, bila ada, perwakilan organisasi serikat pekerja rumah tangga dan perwakilan majikan.¹⁵¹

Terkait perlindungan jaminan sosial pekerja rumah tangga diatur dalam Pasal 14 Konvensi yang menyebutkan bahwa setiap anggota harus mengambil langkah yang tepat, sesuai dengan hukum nasional dan peraturan dengan memperhatikan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga, untuk menjamin bahwa para pekerja rumah tangga menikmati kondisi yang sama dengan pekerja lain pada umumnya dalam hal perlindungan jaminan sosial, termasuk berkenaan dengan persalinan. Langkah-langkah sebagaimana dimaksud di atas dapat diterapkan secara bertahap, berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif dan, bila ada, perwakilan organisasi serikat pekerja rumah tangga dan perwakilan majikan.¹⁵²

Perlindungan pekerja rumah tangga migran diatur dalam Pasal 15 Konvensi yang menyebutkan bahwa untuk melindungi pekerja rumah tangga secara efektif, termasuk pekerja domestik migran, yang direkrut atau ditempatkan oleh agen penempatan tenaga kerja swasta, dari praktik-praktik yang salah, maka setiap negara anggota harus:

- a. menentukan kondisi operasi perusahaan agen perekrutan dan penempatan pekerja rumah tangga, sesuai dengan hukum nasional, regulasi, dan praktik;
- b. memastikan peralatan dan prosedur yang cukup untuk investigasi keluhan, dugaan pelanggaran dan praktik yang curang terkait kegiatan agen perekrutan swasta yang terkait dengan pekerja rumah tangga;
- c. mengadopsi semua kebutuhan dan tindakan yang sesuai, dalam wilayah hukum dan bila sesuai, berkolaborasi dengan anggota lain, memberikan perlindungan yang cukup untuk mencegah penyiksaan terhadap pekerja rumah tangga yang direkrut dan ditempatkan dalam wilayah kerja agen perekrutan swasta. Hal ini harus mengikutkan undang-undang atau aturan yang merinci kewajiban masing-masing agen swasta dan rumah tangga terhadap pekerja rumah tangga dan memberikan hukuman, termasuk larangan bagi agen swasta yang melakukan praktik curang dan penyalahgunaan;

¹⁵¹ Ibid. Pasal 13 ayat 2

¹⁵² Ibid. Pasal 14 Ayat 2

- d. mempertimbangkan, dimana pekerja rumah tangga di rekrut di satu negara untuk bekerja di negara lain, membuat perjanjian bilateral, regional atau multilateral untuk mencegah penyalahgunaan dan praktik curang pada saat rekrutmen, penempatan dan selama bekerja; dan
- e. mengambil tindakan untuk memastikan biaya yang dibebankan oleh agen swasta tidak dipotong dari gaji pekerja rumah tangga.

Untuk memberikan dampak yang besar bagi ketentuan Pasal ini, setiap anggota harus mendiskusikan dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif, bila ada, dengan organisasi pekerja rumah tangga dan perwakilan organisasi majikan dari pekerja rumah tangga.¹⁵³

Setiap anggota dari Konvensi harus menetapkan cara yang efektif untuk menjamin, sesuai dengan ketentuan undang-undang, regulasi dan praktik, bahwa seluruh pekerja rumah tangga, baik oleh mereka sendiri maupun melalui sebuah perwakilan, memiliki akses ke pengadilan atau mekanisme penyelesaian sengketa dimana bisa diterima oleh pekerja secara umum.¹⁵⁴

Setiap anggota dari Konvensi harus membuat mekanisme penanganan keluhan yang efektif dan dapat diakses yang sesuai dengan undang-undang untuk perlindungan pekerja rumah tangga, harus membuat dan menerapkan inspeksi ketenagakerjaan, penegakan hukum dan pemberian sanksi dengan mempertimbangkan karakteristik khusus dari pekerjaan rumah tangga, sesuai dengan undang-undang dan peraturan dan Bila sesuai dengan peraturan dan regulasi nasional, tindakan-tindakan tersebut wajib merinci kondisi dimana akses ke tempat rumah tangga dapat diberikan, dengan menghormati privasi.¹⁵⁵

Selain itu dalam Pasal 18 diatur setiap anggota harus menerapkan ketentuan-ketentuan Konvensi ini, dengan berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang representatif, melalui undang-undang dan peraturan, serta melalui kesepakatan bersama atau langkah-langkah lain sesuai dengan praktik nasional, dengan memperluas atau menyesuaikan langkah-langkah yang ada untuk mencakup pekerja rumah tangga atau dengan mengembangkan langkah-langkah khusus untuk mereka, sebagaimana yang sesuai.

¹⁵³ Ibid. Pasal 15 ayat 2

¹⁵⁴ Ibid. Pasal 16

¹⁵⁵ Ibid. Pasal 17 ayat 1, 2 dan 3

Konvensi ini tidak mempengaruhi ketentuan-ketentuan yang lebih menguntungkan yang berlaku untuk pekerja rumah tangga di bawah Konvensi-Konvensi ketenagakerjaan internasional lainnya.¹⁵⁶ Ratifikasi formal dari Konvensi ini harus dikomunikasikan pada Direktur Jenderal dari Kantor Perburuhan Internasional untuk registrasi.¹⁵⁷

Konvensi ini akan mengikat hanya bila negara anggota ILO yang meratifikasi telah terdaftar pada Direktur Jenderal dari Kantor Perburuhan Internasional. Konvensi ini akan mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua negara anggota yang telah terdaftar di Direktur Jenderal. Setelah itu, Konvensi ini akan berlaku untuk setiap anggota dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi terdaftar.¹⁵⁸

Pasal 22 Konvensi ini menyebutkan bahwa sebuah negara yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkan ratifikasi konvensi ini setelah sepuluh tahun dari tanggal saat pertama kali Konvensi ini berlaku, dengan berkomunikasi dengan Direktur Jenderal dari Kantor Perburuhan Internasional untuk pendaftaran. Pembatalan tersebut tidak berlaku hingga satu tahun setelah tanggal didaftarkan. Serta Setiap anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang belum, dalam tahun berikutnya setelah berakhirnya periode sepuluh tahun yang disebutkan pada ayat sebelumnya, melaksanakan hak pengaduan yang tersedia pada pasal ini, akan mengikat untuk sepuluh tahun lagi dan setelah itu, akan dapat membatalkan ratifikasi Konvensi ini pada tahun pertama dari setiap periode baru sepuluh tahun yang disebutkan di pasal ini.

Direktur Jenderal dari Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan seluruh anggota ILO pendaftaran seluruh ratifikasi dan pembatalan yang telah dikomunikasikan oleh anggota ILO. Ketika memberitahukan informasi kepada anggota organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang telah dikomunikasikan, Direktur Jenderal akan juga memberikan informasi pada anggota organisasi tentang kapan tanggal Konvensi akan berlaku.¹⁵⁹

¹⁵⁶ Ibid. Pasal 19

¹⁵⁷ Ibid. Pasal 20

¹⁵⁸ Ibid. Pasal 21

¹⁵⁹ Ibid. Pasal 23

Direktur Jenderal dari Kantor Perburuhan Internasional akan mengkomunikasikan Sekretaris Jenderal PBB untuk mendaftarkan sesuai dengan pasal 102 piagam PBB khususnya seluruh ratifikasi dan pembatalan yang telah terdaftar.¹⁶⁰ Bila diperlukan, Badan pekerja ILO akan menyampaikan kepada Sidang Umum sebuah laporan mengenai jalannya Konvensi ini dan akan menguji keinginan untuk menjadwalkan agenda sidang tentang pertanyaan mengenai revisi secara keseluruhan atau sebagian.¹⁶¹

Jika Konferensi mengadopsi sebuah Konvensi baru merevisi Konvensi ini, maka, Konvensi yang baru harus memberikan:¹⁶²

- (a) ratifikasi dari revisi konvensi yang baru oleh sebuah anggota harus secara *ipso jure* (langsung) mengandung pengaturan mengenai pembatalan konvensi ini, meskipun ketentuan pada pasal 22, jika dan bila Konvensi revisi yang baru akan berlaku;
- (b) sampai pada tanggal dimana konvensi baru yang direvisi dinyatakan berlaku, maka kesempatan untuk meratifikasi konvensi ini harus dihentikan .

3.2 Beberapa Aspek Penting Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Sektor Domestik Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Nasional Indonesia dan Malaysia

Dalam Perlindungan terhadap TKI sektor domestik di Malaysia , Pemerintah Indonesia tidak dapat dengan serta merta mengeksekusi kewenangannya dalam melindungi WNI/TKI yang berada di negara lain sesuai peraturan perundang-undangan nasional yang kita miliki, Karena WNI/TKI berada di luar wilayah teritorial Indonesia. Ketika WNI /TKI tiba di suatu negara asing, maka ia harus tunduk pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku di negara dimana ia berada karena tiap negara berdaulat memiliki kewenangan penuh untuk menerapkan peraturan nasionalnya pada subyek-subyek yang berada di wilayah teritorialnya . Dengan demikian upaya perlindungan bagi TKI di luar

¹⁶⁰ Ibid. Pasal 24

¹⁶¹ Ibid. Pasal 25

¹⁶² Ibid. Pasal 26

negeri tidak dapat dilakukan berdasarkan hukum nasional Indonesia semata dan mengesampingkan hukum positif yang berlaku di negara tujuan.

Berikut ini akan diuraikan peraturan perundang-undangan Indonesia yang terkait dengan perlindungan TKI sektor domestik di Malaysia dan peraturan perundang-undangan Malaysia yang terkait perlindungan tenaga kerja asing di Malaysia

3.2.1 Peraturan Perundang-undangan Indonesia

Peraturan perundang-undangan Indonesia yang terkait dengan perlindungan TKI sektor domestik adalah Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, Undang-Undang No 21 tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang dan Undang-undang Nomor 37 tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri .

3.2.1.1 Undang Undang No 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKILN)

Dasar negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia/TKI mencari pekerjaan ke luar negeri. Dari tahun ke tahun jumlah mereka yang bekerja di luar negeri semakin meningkat.

Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri (UU PPTKILN) yang disetujui dalam Sidang Paripurna DPR-RI tanggal 29 September 2004 telah berlaku sejak tanggal ditandatangani oleh Presiden Megawati Soekarnoputri tanggal 18 Oktober 2004 dan dimuat dalam Lembaran Negara Tahun 2004 No.133 dan Tambahan Lembaran Negara No. 4445.

Kehadiran UU PPTKILN merupakan kebutuhan mendesak, mengingat dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan banyaknya TKI yang sekarang bekerja di luar negeri, sejalan dengan itu

meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI, baik di dalam maupun di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam, bahkan berkembang kearah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan.

Dasar pemikiran mewujudkan undang-undang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, tidak dimaksudkan bahwa pemerintah menganjurkan Warga Negara Indonesia (WNI) untuk bekerja ke luar negeri. Tetapi untuk melindungi warga negara yang akan bekerja di luar negeri. Selain itu UU PPTKILN ini diharapkan mampu mencegah penempatan Warga Negara Indonesia (WNI) secara illegal yang dalam praktek di lapangan tidak ubahnya sebagai perdagangan manusia (*trafficking*). Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 ini terdiri dari 16 Bab dan 109 Pasal .

Bab Pertama mengenai Ketentuan Umum terdiri dari 4 (empat) pasal mulai dari Pasal 1 sampai dengan Pasal 4. Dalam ketentuan ini diatur mengenai beberapa pengertian yang terkait dengan Penempatan dan perlindungan TKI di Luar negeri, antara lain yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Indonesia Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.¹⁶³

Sedangkan yang dimaksud Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut calon TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagi pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.¹⁶⁴

Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.¹⁶⁵ Perlindungan TKI adalah

¹⁶³ Indonesia, Undang-undang tentang Penempatan dan Perlindungan T enaga Kerja Indonesia. Op.cit Pasal 1 angka 1

¹⁶⁴ Ibid. Pasal 1 angka 2

¹⁶⁵ Ibid. Pasal 1 angka 3

segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundangundangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.¹⁶⁶

Dalam pasal 1 angka 6 UU PPTKILN yang dimaksud dengan Pelaksanaan penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri, sedangkan yang disebut Mitra usaha adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada pengguna.¹⁶⁷ Pengguna Jasa TKI yang selanjutnya disebut dengan Pengguna adalah instansi Pemerintah, Badan Hukum Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan/atau Perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan TKI.¹⁶⁸

Dalam UU ini terdapat beberapa pengertian Perjanjian yaitu antara lain :

1. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan mitra Usaha atau Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di negara tujuan. (Pasal 1 angka 8)
2. Perjanjian Penempatan TKI adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.(Pasal 1 angka 9)
3. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.(Pasal 1 angka 10)

Dalam UU PPTKILN Pasal 1 angka 11 yang dimaksud dengan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri yang selanjutnya disebut dengan KTKLN adalah kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang pada perwakilan suatu negara yang memuat persetujuan untuk masuk dan

¹⁶⁶ Ibid. Pasal 1 angka 4

¹⁶⁷ Ibid. Pasal 1 angka 6

¹⁶⁸ Ibid. Pasal 1 angka 7

melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.¹⁶⁹ Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI yang selanjutnya disebut SIPPTKI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta.¹⁷⁰ Surat Izin Pengerahan yang selanjutnya disebut SIP adalah izin yang diberikan Pemerintah kepada pelaksana penempatan TKI swasta untuk merekrut calon TKI dari daerah tertentu untuk jabatan tertentu, dan untuk dipekerjakan kepada calon Pengguna tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Dalam UU PPTKILN ini disebutkan bahwa Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta antiperdagangan manusia.¹⁷¹

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk:¹⁷²

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawai;
- b. menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negara, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia;
- c. meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Dalam Pasal 4 UU PPTKILN disebutkan bahwa orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri.

Tugas, tanggung jawab, dan kewajiban Pemerintah diatur dalam Bab kedua mulai dari Pasal 5 sampai dengan Pasal 7. Tugas pemerintah adalah mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.¹⁷³ Dalam melaksanakan tugas, pemerintah dapat melimpahkan sebagai wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.¹⁷⁴

¹⁶⁹ Ibid. Pasal 1 angka 11

¹⁷⁰ Ibid. Pasal 1 angka 11

¹⁷¹ Ibid. Pasal 2

¹⁷² Ibid. Pasal 3

¹⁷³ Ibid. Pasal 4

¹⁷⁴ Ibid. Pasal 5

Dalam Pasal 6 disebutkan bahwa Pemerintah bertanggungjawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah berkewajiban:¹⁷⁵

- a. menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
- b. mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
- c. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
- d. melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
- e. memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelumnya pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Hak dan Kewajiban TKI dalam UUPPTKLN diatur dalam Bab ketiga dalam Pasal 8 dan Pasal 9. Dimana dalam pasal 8 disebutkan bahwa Setiap calon TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- a. bekerja di luar negeri;
- b. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- c. memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- d. memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
- e. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
- f. memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- g. memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan

¹⁷⁵ Ibid. Pasal 7

- martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
- h. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulungan TKI ke tempat asal;
 - i. memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk:¹⁷⁶

- a. menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
- b. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- d. memberitahukan atau melaporkan kedatangan keberadaan dan kepulungan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Bab keempat UU PPTKILN mengatur mengenai Pelaksanaan Penempatan TKI di Luar Negeri yang diatur dalam Pasal 10 dan Pasal 11. Pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri terdiri dari:¹⁷⁷

- a. Pemerintah;
- b. Pelaksanaan penempatan TKI swasta.

Penempatan TKI di luar negeri oleh Pemerintah hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan.¹⁷⁸ Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud dalam wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri.¹⁷⁹

Pasal 13 UU PPTKILN mengatur mengenai tata cara untuk memperoleh Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI), Pasal 14 dan Pasal 15 mengatur mengenai jangka waktu pemberian SIPPTKI dan perpanjangan SIPPTKI, Pasal 16 dan 17 mengatur tentang Deposito PPTKIS, pasal 17

¹⁷⁶ Ibid. Pasal 9

¹⁷⁷ Ibid. Pasal 10

¹⁷⁸ Ibid. Pasal 11

¹⁷⁹ Ibid. Pasal 12

tentang pencabutan SIPPTKI , dan Pasal 19 mengatur PPTKIS dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI kepada pihak lain.

Dalam Pasal 20 disebutkan bahwa untuk mewakili kepentingannya, pelaksana penempatan TKI swasta (PPTKIS) wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan. Perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta tersebut harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan di negara tujuan. Pembentukan Kantor cabang PPTKIS diatur dalam Pasal 21 sampai dengan Pasal 23 .

Dalam Pasal 24 ayat 1 UU PPTKILN diatur mengenai Penempatan TKI pada Pengguna perseorangan harus melalui Mitra Usaha di negara tujuan. Yang dimaksud dengan pengguna perseorangan adalah orang perseorangan yang mempekerjakan TKI pada pekerjaan-pekerjaan antara lain sebagai penata laksana rumah tangga, pengasuh bayi atau perawat manusia lanjut usia, pengemudi, tukang kebun/taman. Pekerjaan-pekerjaan tersebut biasa disebut sebagai pekerjaan di sektor informal.¹⁸⁰ Mitra Usaha sebagaimana diatas harus berbentuk badan hukum yang didirikan sesuai dengan peraturan perundangan di negara tujuan.¹⁸¹

Perwakilan Republik Indonesia melakukan penilaian terhadap Mitra Usaha dan Pengguna dan Hasil penilaian terhadap Mitra Usaha dan Pengguna digunakan sebagai pertimbangan Perwakilan Republik Indonesia dalam memberikan persetujuan atas dokumen yang dipersyaratkan dalam penempatan TKI di luar negeri.¹⁸² Berdasarkan hasil penilaian terhadap Mitra Usaha dan Pengguna Perwakilan Republik Indonesia menetapkan Mitra Usaha dan Pengguna yang bermasalah dalam daftar Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah. Kemudian Pemerintah mengumumkan daftar Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah secara periodic setiap 3 (tiga) bulan sekali.

Selain oleh Pemerintah dan pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, perusahaan dapat menempatkan TKI di luar negeri, untuk kepentingan perusahaan sendiri atas izin tertulis dari Menteri.

¹⁸⁰ Ibid. Penjelasan Pasal 24

¹⁸¹ Ibid. Pasal 24 ayat 2

¹⁸² Ibid. Pasal 25

Penempatan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri sebagaimana dimaksud harus memenuhi persyaratan:¹⁸³

- a. perusahaan yang bersangkutan harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum Indonesia.
- b. TKI yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri;
- c. perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian pekerja yang diketahui oleh Perwakilan Republik Indonesia.
- d. TKI telah memiliki perjanjian kerja.
- e. TKI telah diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan/atau memiliki polis asuransi; dan
- f. TKI yang ditempatkan wajib memiliki KTKLN.

Bab Lima dari UU PPTKILN diatur mengenai Tata Cara Penempatan, dimana terbagi dalam 7 (tujuh) bagian :

1. Bagian Pertama dalam Bab lima ini mengatur umum sebagai berikut:
 - a. Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau tenaga kerja asing.¹⁸⁴
 - b. Penempatan calon TKI/TKI di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan.¹⁸⁵
 - c. Penempatan calon TKI/TKI dilaksanakan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak azazi manusia, perlindungan hukum, pemerataan kesempatan kerja, dan ketersediaan tenaga kerja dengan mengutamakan kepentingan nasional.¹⁸⁶
 - d. Setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia

¹⁸³ Ibid. Pasal 26

¹⁸⁴ Ibid. Pasal 27 ayat 1

¹⁸⁵ Ibid. Pasal 29 ayat 1

¹⁸⁶ Ibid. Pasal 29 ayat 2

maupun di negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27.¹⁸⁷

2. Bagian Kedua dari Bab Lima , mengenai prapenempatan , disebutkan dimana kegiatan pra penempatan TKI di luar negeri meliputi :¹⁸⁸

- a. pengurusan SIP;
- b. perekrutan dan seleksi;
- c. pendidikan dan pelatihan kerja;
- d. pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. pengurusan dokumen;
- f. uji kompetensi;
- g. pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); dan
- h. pemberangkatan.

Dalam bagian kedua ini terbagi lagi menjadi 5 (lima) paragraf, sebagai berikut :

(1) Paragraf Pertama mengatur tentang Surat Izin Pengerahan, yaitu

- i Pelaksana penempatan TKI swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri.¹⁸⁹
- ii Untuk mendapatkan SIP, pelaksana penempatan TKI swasta harus memiliki:¹⁹⁰
 - a. perjanjian kerjasama penempatan;
 - b. surat permintaan TKI dari Pengguna;
 - c. rancangan perjanjian penempatan; dan
 - d. rancangan perjanjian kerja.
- iii Surat permintaan TKI dari Pengguna perjanjian kerja sama penempatan, dan rancangan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 32 ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d harus memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

¹⁸⁷ Ibid. Pasal 30

¹⁸⁸ Ibid. Pasal 31

¹⁸⁹ Ibid. Pasal 32

¹⁹⁰ Ibid. Pasal 32 ayat 2

- iv Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahkan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI.¹⁹¹

(2) Paragraf Kedua mengatur mengenai Perekrutan dan Seleksi

- Proses perekrutan didahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang-kurangnya tentang:¹⁹²
 - a. tata cara perekrutan;
 - b. dokumen yang diperlukan;
 - c. hak dan kewajiban calon TKI/TKI;
 - d. situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan; dan
 - e. tata cara perlindungan bagi TKI.
- Dalam Pasal 35 diatur mengenai Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:
 - a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
 - b. sehat jasmani dan rohani;
 - c. tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan
 - d. berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.
- Pasal 35 huruf d UU PPTKILN ini melalui Putusan Mahkamah Konstitusi MK Nomor 019-020/PUU-III/2005 tanggal 28 Maret 2006 yang telah dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2006 Tanggal 7 April 2006, *dinyatakan bertentangan* dengan UUD 1945 dan *tidak memiliki kekuatan hukum mengikat*. Putusan ini merupakan putusan dari penggabungan Perkara Nomor 019/ PUU-III/2005 dan Perkara Nomor 020/PUU-III/2005. Dalam Putusan ini dinyatakan bahwa seorang yang telah dewasa memerlukan pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup baik untuk dirinya sendiri

¹⁹¹ Ibid. Pasal 33

¹⁹² Ibid. Pasal 34

maupun keluarganya tanpa membedakan apakah seseorang tersebut lulusan SLTP atau bukan. Apabila tidak dapat mendapatkan pekerjaan dapatlah dipastikan bahwa seseorang tersebut akan tidak dapat secara sempurna memenuhi kebutuhan hidupnya dan oleh karenanya akan terganggu hak atas mempertahankan hidup dan kehidupannya, lebih-lebih hak untuk hidup sejahtera. Batasan tingkat pendidikan (SLTP) hanya dapat dibenarkan apabila persyaratan pekerjaan memang memerlukan hal tersebut. Pembatasan tingkat pendidikan di luar persyaratan yang ditentukan oleh pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Pasal 35 huruf d UU PPTKILN justru tidak mempunyai dasar alasan pembenar (*rechtsvaardigingsgrond*) menurut Pasal 28J ayat (2) UUD 1945. Dengan demikian, pembatasan tingkat pendidikan SLTP yang terdapat dalam pasal UU PPTKILN bertentangan dengan hak atas pekerjaan seseorang yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2), hak untuk mempertahankan hidup dan kehidupan berdasarkan Pasal 28A, serta hak untuk hidup sejahtera berdasarkan Pasal 28H ayat (1) UUD 1945. Lagi pula, syarat pendidikan dalam Pasal 35 huruf d UU PPTKILN menjadi tidak relevan apabila dikaitkan dengan kewajiban konstitusional Pemerintah untuk wajib membiayai pendidikan dasar sesuai dengan Pasal 31 ayat (2) UUD 1945, yang seandainya telah dipenuhi oleh Pemerintah, dengan sendirinya angkatan kerja Indonesia sudah mencapai tingkat pendidikan minimal Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP).¹⁹³

- Selanjutnya dalam Pasal 36 diatur bahwa Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri harus terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- Perekrutan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta dan pencari kerja yang terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan .¹⁹⁴

¹⁹³ Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK-RI ,Laporan Tahunan Mahkamah Konstitusi tahun 2006, Jakarta 2007, h.30 ,

¹⁹⁴ Ibid. Pasal 37

- Pelaksana Penempatan TKI swasta membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan. Perjanjian penempatan tersebut diketahui oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.¹⁹⁵
 - Segala biaya yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calon TKI dibebankan dan menjadi tanggung jawab pelaksana TKI swasta.¹⁹⁶
- (3) Paragraf Ketiga, mengatur Pendidikan dan Pelatihan Kerja sebagai berikut:
- Dalam Pasal 42 ayat 1 dan 2 disebutkan Calon TKI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan. Dalam hal TKI belum memiliki kompetensi kerja maka pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.
 - Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.¹⁹⁷ Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI dimaksudkan untuk:¹⁹⁸
 - a. membekali, menempatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI;
 - b. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya agama, dan risiko bekerja di luar negeri;
 - c. membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan; dan
 - d. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI.
 - Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja swasta atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan.¹⁹⁹ Pendidikan dan pelatihan tersebut harus

¹⁹⁵ Ibid. Pasal 38

¹⁹⁶ Ibid. Pasal 39

¹⁹⁷ Ibid. Pasal 42 ayat 1

¹⁹⁸ Ibid. Pasal 42 ayat 2

¹⁹⁹ Ibid. Pasal 43 ayat 1

memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja.²⁰⁰

- Calon TKI memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja, dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang apabila lulus dalam sertifikasi kompetensi kerja.²⁰¹
- Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja.²⁰²
- Calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk dipekerjakan.

(4) Paragraf Keempat, diatur mengenai Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi

- Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon TKI dimaksudkan untuk mengetahui dengan kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan.²⁰³
- Setiap calon TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi yang ditunjuk oleh Pemerintah.²⁰⁴
- Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memenuhi syarat kesehatan dan psikologi.²⁰⁵

(5) Paragraf Kelima Mengatur mengenai Pengurusan Dokumen, mulai Pasal 51 sampai dengan Pasal 54 sebagai berikut :

- Dalam Pasal 51 ayat 1 disebutkan Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi:

²⁰⁰ Ibid. Pasal 43 ayat 2

²⁰¹ Ibid. Pasal 44

²⁰² Ibid. Pasal 45

²⁰³ Ibid. Pasal 48

²⁰⁴ Ibid. Pasal 49 ayat 1

²⁰⁵ Ibid. Pasal 50

- a. Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
 - b. surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
 - c. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
 - d. sertifikat kompetensi kerja;
 - e. surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
 - f. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
 - g. visa kerja;
 - h. perjanjian penempatan kerja;
 - i. perjanjian kerja, dan
 - j. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN)
- Perjanjian penempatan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 huruf b dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh calon TKI dan pelaksana penempatan TKI swasta setelah calon TKI yang bersangkutan terpilih dalam perekrutan.
 - Perjanjian penempatan TKI sekurang-kurangnya memuat:²⁰⁶
 - a. nama dan alamat pelaksana penempatan TKI swasta
 - b. nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI;
 - c. nama dan alamat calon Pengguna;
 - d. hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon Pengguna tercantum dalam perjanjian kerjasama penempatan;
 - e. jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan pengguna;
 - f. jaminan pelaksana penempatan TKI swasta kepada calon TKI dalam hal ini Pengguna tidak memenuhinya kewajiban kepada TKI sesuai perjanjian kerja;

²⁰⁶ Ibid. Pasal 52 ayat 2

- g. waktu keberangkatan calon TKI;
 - h. hanya penempatan yang baru ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya;
 - i. tanggungjawab pengurusan penyelesaian musibah;
 - j. akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak,
 - k. tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan TKI.
- Ketentuan dalam perjanjian penempatan TKI tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.²⁰⁷
 - Perjanjian penempatan TKI dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) dengan bermaterai cukup dan masing-masing pihak mendapat 1 (satu) perjanjian penempatan TKI yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.²⁰⁸
 - Perjanjian penempatan TKI tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.²⁰⁹
 - Pelaksana penempatan TKI swasta wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan TKI kepada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Pelaporan dilakukan dengan melampirkan copy atau salinan perjanjian penempatan TKI.²¹⁰
3. Bagian Ketiga dari UU PPTKILN mengatur mengenai Perjanjian Kerja, mulai dari Pasal 55 sampai dengan 69. Sebagai berikut :
- Dalam Pasal 55 ayat 1 disebutkan bahwa Hubungan kerja antara Pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.
 - Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri, di hadapan pejabat instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.²¹¹

²⁰⁷ Ibid. Pasal 52 ayat 3

²⁰⁸ Ibid. Pasal 52 ayat 4

²⁰⁹ Ibid. Pasal 53

²¹⁰ Ibid. Pasal 53

²¹¹ Ibid. Pasal 55 ayat 2 dan 3

- Perjanjian kerja disiapkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta. Perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat:²¹²
 - a. nama dan alamat pengguna;
 - b. nama dan alamat TKI;
 - c. jabatan dan jenis pekerjaan TKI;
 - d. hak dan kewajiban para pihak;
 - e. kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah, dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan
 - f. jangka waktu perpanjangan kerja.
- Jangka waktu Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 56 paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.
- Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana dapat dilakukan oleh TKI yang bersangkutan atau melalui pelaksana penempatan TKI swasta.²¹³ Perpanjangan harus disepakati oleh para pihak sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum perjanjian kerja pertama berakhir.²¹⁴
- Selanjutnya dalam pasal 58 diatur bahwa Perjanjian kerja dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan, pengurusan untuk mendapatkan persetujuan dilaksanakan oleh dan menjadi tanggungjawab pelaksana penempatan TKI swasta.
- Dalam Pasal 59 diatur bahwa TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan memperpanjang perjanjian kerja TKI yang bersangkutan harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia. Dalam hal perpanjangan dilakukan sendiri oleh TKI yang bersangkutan, maka pelaksana penempatan TKI

²¹² Ibid. Pasal 55 ayat 5

²¹³ Ibid. Pasal 57 ayat 1

²¹⁴ Ibid. Pasal 57 ayat 2

swasta tidak bertanggungjawab atas risiko yang menimpa TKI dalam masa perpanjangan perjanjian kerja.²¹⁵

- Bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan, apabila selama masa berlakunya perjanjian kerja terjadi perubahan jabatan atau jenis pekerjaan, atau pindah Pengguna, maka perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengurus perubahan perjanjian kerja dengan membuat perjanjian kerja baru dan melaporkan kepada Perwakilan Republik Indonesia.
- Selanjutnya dalam Pasal 62 sampai dengan pasal 64 diatur mengenai Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) yaitu Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri, wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah sebagai kartu identitas TKI selama masa penempatan TKI di negara tujuan. KTKLN hanya dapat diberikan apabila TKI yang bersangkutan:
 - a. telah memenuhi persyaratan dokumen penempatan TKI di luar negeri;
 - b. telah mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP); dan
- Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memiliki KTKLN.
- Dalam Pasal 65 disebutkan bahwa Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggungjawab atas kelengkapan dokumen penempatan yang diperlukan.
- Pemerintah wajib menyediakan pos-pos pelayanan di pelabuhan pemberangkatan dan pemulangan TKI yang dilengkapi fasilitas yang memenuhi syarat.
- Pelaksana penempatan TKI swasta wajib memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen, dan sesuai dengan perjanjian penempatan .²¹⁶ Pelaksana penempatan

²¹⁵ Ibid. Pasal 60

²¹⁶ Ibid. Pasal 67 ayat 1

TKI swasta wajib melaporkan setiap keberangkatan calon TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.²¹⁷

- Dalam Pasal 68 uu PPTKILN disebutkan bahwa Pelaksana penempatan TKI swasta wajib menginstruksikan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi.
 - Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir pemberangkatan, hal ini dimaksudkan untuk memberikan pemahaman pendalaman terhadap:²¹⁸
 - a. peraturan perundang-undangan di negara tujuan; dan
 - b. materi perjanjian kerja.
 - Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) menjadi tanggung jawab Pemerintah.²¹⁹
4. Bagian Keempat Bab Kelima UU PPTKILN mengatur tentang Masa Tunggu di Penampungan yang hanya terdiri dari satu Pasal yaitu Pasal 70
5. Bagian Kelima, Bab Kelima UU PPTKILN, Mengatur mengenai Masa Penempatan yang terdiri dari 2 (dua) sebagai berikut :
- Pasal 71 ayat 1 menyebutkan bahwa Setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Kewajiban untuk melaporkan kedatangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi TKI yang bekerja pada Pengguna Perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.
 - Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan.²²⁰
6. Bagian Keenam mengatur Purna Penempatan , dimana dalam Pasal 73 mengatur terkait kepulangan TKI sebagai berikut Kepulangan TKI terjadi karena:

²¹⁷ Ibid. Pasal 67 ayat 2

²¹⁸ Ibid. Pasal 69 ayat 1 dan 2

²¹⁹ Ibid. Pasal 69 ayat 3

²²⁰ Ibid. Pasal 71 ayat 2

- a. berakhirnya masa perjanjian kerja;
 - b. pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir;
 - c. terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan;
 - d. mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi;
 - e. meninggal dunia di negara tujuan;
 - f. cuti; atau
 - g. dideportasi oleh pemerintah setempat.
7. Bagian Ketujuh UU PPTKILN mengatur Pembiayaan dimana dalam Pasal 76 disebutkan bahwa Pelaksana penempatan TKI swasta hanya dapat membebaskan biaya penempatan kepada calon TKI untuk komponen biaya:
- a. pengurusan dokumen jati diri;
 - b. pemeriksaan kesehatan dan psikologi; dan
 - c. pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja.

Bab Keenam dari UU PPTKILN mengatur mengenai Perlindungan TKI , yang terdiri dari 8 Pasal mulai dari Pasal 77 sampai dengan Pasal 84. Dalam Pasal 77 disebutkan Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, perlindungan dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.

Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan terhadap TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional. ²²¹Dalam rangka perlindungan TKI di luar negeri, Pemerintah dapat menetapkan jabatan Atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia tertentu.

Dalam rangka pemberian perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri, Perwakilan Republik Indonesia melakukan pembinaan dan

²²¹ Ibid. Pasal 78

pengawasan terhadap perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta dan TKI yang ditempatkan di luar negeri.²²²

Dalam Pasal 80 UU PPTKILN disebutkan bahwa dengan pertimbangan selama masa penempatan TKI di luar negeri dilaksanakan antara lain:

- a. pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional;
- b. pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.

Dengan pertimbangan untuk melindungi calon TKI/TKI, pemerataan kesempatan kerja dan/atau untuk kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional, Pemerintah dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan TKI di luar negeri untuk negara tertentu atau penempatan TKI pada jabatan-jabatan tertentu di luar negeri.²²³

Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggungjawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI sesuai dengan perjanjian penempatan.²²⁴ Setiap calon TKI/TKI yang bekerja ke luar negeri baik secara perseorangan maupun yang ditempatkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikuti program pembinaan dan perlindungan TKI.²²⁵

Bab Ketujuh UU PPTKILN terdiri dari satu Pasal yaitu Pasal 85 yang mengatur mengenai Penyelesaian Sengketa antara TKI dan PPTKIS terkait Pelaksanaan Perjanjian Penempatan. Bab Kedelapan UU PPTKILN mengatur mengenai Pembinaan yang terdiri dari 6(enam) pasal mulai dari pasal 86 sampai dengan pasal 91. Pembinaan dilakukan oleh pemerintah terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri.²²⁶ Pembinaan oleh Pemerintah salah satunya dilakukan dalam bidang perlindungan TKI. Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang perlindungan TKI, dilakukan dengan:²²⁷

²²² Ibid. Pasal 79

²²³ Ibid. Pasal 81 ayat 1

²²⁴ Ibid. Pasal 82

²²⁵ Ibid. Pasal 83

²²⁶ Ibid. Pasal 86

²²⁷ Ibid. Pasal 90

- a. memberikan bimbingan dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan;
- b. memfasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI dengan Pengguna dan/atau pelaksana penempatan TKI;
- c. Menyusun dan mengumumkan daftar Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- d. melakukan kerjasama internasional dalam rangka perlindungan TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bab Sembilan UU PPTKILN mengatur mengenai Pengawasan diatur dalam 2 pasal , dalam Pasal 92 ayat 2 disebutkan :

Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Bab Kesepuluh UU PPTKILN mengatur mengenai Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) mulai Pasal 94 sampai dengan Pasal 99. BNP2TKI merupakan lembaga pemerintah non departemen yang bertanggung jawab kepada Presiden yang berkedudukan di Ibukota negara yang mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Tugas dari BNP2TKI adalah :

- a. melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1);
- b. memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai:
 - 1) dokumen;
 - 2) pembekalan akhir pemberangkatan (PAP);
 - 3) penyelesaian masalah;
 - 4) sumber-sumber pembiayaan;
 - 5) pemberangkatan sampai pemulangan;
 - 6) peningkatan kualitas calon TKI;
 - 7) informasi;

- 8) kualitas pelaksana penempatan TKI; dan
- 9) peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Ketentuan Lain lain yang terdapat dalam Bab Keempat belas yang terkait dengan penelitian ini terdapat dalam Pasal 105 yang menyebutkan :

- (1) TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan melapor pada instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan Perwakilan Republik Indonesia.
- (2) Selain dokumen yang diperlukan untuk bekerja di luar negeri, TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan harus memiliki KTKLN.

Kemudian dalam Pasal 106 disebutkan :

- (1) TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan berhak untuk memperoleh perlindungan.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Perwakilan Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3.2.1.2 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang.(TPPO)

Maraknya perdagangan orang di luar negara Indonesia , diawali dengan semakin meningkatnya pencari kerja baik laki-laki maupun perempuan bahkan anak-anak untuk bermigrasi ke luar daerah sampai ke luar negeri guna mencari pekerjaan. kurangnya pendidikan dan keterbatasan informasi yang dimiliki menyebabkan mereka rentan terjebak dalam perdagangan orang.²²⁸ Terdapat beberapa pengaturan dalam UU TPPO yang terkait dengan Perlindungan TKI sektor domestik di Malaysia. Pertama kita harus mengetahui definisi dari Perdagangan Orang sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 1 yang menyebutkan :

Perdagangan Orang adalah tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang

²²⁸ Dra, Farhana, *Aspek Hukum Perdagangan Orang di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010,h.4

lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antar negara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan orang tereksplorasi.

Sedangkan dalam pasal 1 angka 7 UU TPPO disebutkan:

Eksploitasi adalah tindakan dengan atau tanpa persetujuan korban yang meliputi tetapi tidak terbatas pada pelacuran, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktik serupa perbudakan, penindasan, pemerasan, pemanfaatan fisik, seksual, organ reproduksi, atau secara melawan hukum memindahkan atau mentransplantasi organ dan/atau jaringan tubuh atau memanfaatkan tenaga atau kemampuan seseorang oleh pihak lain untuk mendapatkan keuntungan baik materiil maupun immateriil.

Pasal 1 angka 8 disebutkan:

Eksploitasi Seksual adalah segala bentuk pemanfaatan organ tubuh seksual atau organ tubuh lain dari korban untuk mendapatkan keuntungan, termasuk tetapi tidak terbatas pada semua kegiatan pelacuran dan percabulan.

Dalam Pasal 54 ayat 1 dan 2 UU TPPO ini diatur terkait Perdagangan Orang diluar negara Indonesia dimana korban berada di luar negeri, yang memerlukan perlindungan hukum akibat tindak pidana perdagangan orang, maka Pemerintah Republik Indonesia melalui perwakilannya di luar negeri wajib melindungi pribadi dan kepentingan korban, dan mengusahakan untuk memulangkan korban ke Indonesia atas biaya negara. Pemberian perlindungan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum internasional, atau kebiasaan internasional.

Sedangkan bagi orang yang membawa warga negara Indonesia ke luar wilayah negara Republik Indonesia dengan maksud untuk dieksploitasi di luar wilayah negara Republik Indonesia dipidana dengan pidana penjara paling singkat 3 (tiga) tahun dan paling lama 15 (lima belas) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp120.000.000,00 (seratus dua puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp600.000.000,00 (enam ratus juta rupiah).²²⁹

²²⁹ Republik Indonesia, Undang-undang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, Nomor 21 Tahun 2007, Lembaran Negara No. 58 , Tambahan Lembaran Negara No.4720, Pasal 4

3.2.1.3 Undang undang No 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri

Undang Undang Nomor 37 tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, menyebutkan dalam pasal 19 bahwa salah satu kewajiban Perwakilan RI di luar Negeri adalah “memberikan pengayoman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional serta hukum dan kebiasaan internasional.

3.2.2 Peraturan Perundang-undangan Malaysia

3.2.2.1 Employment Act 1955

Undang-undang ketenagakerjaan di Malaysia diatur dalam Employment Act 1955, yang terdiri dari 19 Bagian dan 103 Pasal. Employment Act 1955 telah beberapa kali mengalami perubahan yaitu tahun 1998, tahun 2000 dan terakhir dengan Act A1419 pada February 2012 . Dalam Act A1419 terdapat 28 ketentuan telah mengalami perubahan, 17 ketentuan baru diperkenalkan dan dua ketentuan dihapus.

Dalam Bagian Interpretation Employment Act 1955 ayat 1 disebutkan bahwa *"foreign employee" means an employee who is not a citizen*; Yang berarti "karyawan asing" adalah karyawan yang bukan warga negara; Terkait dengan Penelitian mengenai Perlindungan Hukum TKI sektor Domestik di Malaysia , dalam Pasal 2 Ayat (1) Interpretation Employment Act 1955 yang dimaksud dengan :

"domestic servant" means a person employed in connection with the work of a private dwelling-house and not in connection with any trade, business, or profession carried on by the employer in such dwelling-house and includes a cook, house-servant, butler, child's nurse, valet, footman, gardener, washerman or washer-woman, watchman, groom and driver or cleaner of any vehicle licensed for private use;

Dari pasal diatas dapat diartikan bahwa pekerja domestik/Pekerja Rumah Tangga adalah seseorang yang mengerjakan pekerjaan-pekerjaan di rumah tinggal pribadi yang tidak terkait dengan perdagangan, bisnis atau pekerjaan professional yang diadakan majikan, tetapi melakukan pekerjaan-pekerjaan yang mencakup memasak, pelayan rumah tangga, kepala pelayan, penjaga anak,

pelayan pria, pelayan laki-laki bujangan , tukang kebun, tukang cuci, penjaga, pengurus kuda, sopir atau pencuci mobil pribadi.

Pengertian Domestic Servant dalam Employment Act 1955 diatas sama persis dengan pengertian Domestic Servant yang terdapat dalam The Labour Ordinance sabah (Chapter 67) and The Labour Ordinance Serawak (Chapter 76) serta dalam Act 273 Workmen's Compensation Act 1952.

Dalam Act A1419 terdapat penambahan dalam pengertian Employee sebagai berikut :

*By inserting after the definition of "employee" the following definition:
Foreign domestic servant means a domestic servant who is not a citizen or a permanent resident;*

Karyawan yang dimaksud dalam Employment Act 1955 adalah sebagai berikut

1. *Employee under the Act means:-*
 - a) *any person whose wages does not exceed RM1,500.00 per month under a contract of service with an employer.*
 - b) *any person who irrespective of the wages he earns in a month has entered into a contract of service with an employer and disengaged in:-*
 - (i) *manual labour.*
 - (ii) *engaged in the operation of mechanically propelled vehicles.*
 - c) *one who supervises and oversees employees in manual labour.*
 - d) *any person engaged in any capacity, in any vessel registered in Malaysia with certain exceptions.*
 - e) *any person engaged as a domestic servant*

Masih dalam Pasal 2 ayat 1 Act A1419 terdapat penambahan definisi yang terkait dengan Penelitian ini yaitu definisi Sexual harassment /Pelecehan Sexual sebagai berikut :

Sexual harassment means any unwanted conduct of a sexual nature, whether verbal, non-verbal, visual , gestural or physical, directed at a person which is offensive or humiliating or is a threat to his well-being arising out of his employment ;

Bagian XI dari dalam Employment Act 1955 Mengatur tentang Domestic Servant yang hanya terdiri dari 1 Pasal yaitu Pasal 57 mengenai Termination of contrac (Pemutusan Kontrak) , sebagai berikut :

Subject to any express provision to the contrary contained therein, a contract to employ and to serve as a domestic servant may be terminated either by the person employing the domestic servant or by the domestic servant giving the other party fourteen days' notice of his intention to terminate the contract, or by the paying of an indemnity equivalent to the wages which the domestic servant would have earned in fourteen days:

Provided that any such contract may be terminated by either party without notice and without the paying of an indemnity on the ground of conduct by the other party inconsistent with the terms and conditions of the contract.

Kemudian dalam Perubahan Employment Act 1955 , Act A1419 Pasal 57 mengalami perubahan sebagai berikut:

New section 57A dan 57 B

16. The principal Act is amended by inserting after section 57 the following sections:

Employment of foreign domestic servant

57A. (1) an employer who employs a foreign domestic servant shall, within thirty days of the employment inform the Director General of such employment in a manner as may be determined by the Director General.

(2) an employer who contravenes subsection (1) commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit.

Duty to inform Director General of termination of service of foreign domestic servant

57B. (1) if the service of a foreign domestic servant is terminated_

- a. By the employer*
- b. By the foreign domestic servant*
- c. Upon the expiry of the employment pass issued by the immigration department of Malaysia to the foreign domestic servant or*
- d. By repatriation or deportation of the foreign domestic servant,*

The employer shall, within thirty days of the termination of service, inform the Director General of the termination in manner as may be determined by the Director General.

(2) for the purpose of paragraph (1)(b), the termination of service by a foreign domestic servant includes the act of the foreign domestic servant absconding from his place of employment.

Selanjutnya pada Bab XIIB Employment Act 1955, mengatur Employment Of Foreign Employees (Kerja Karyawan Asing) sebagai berikut :

60K. Duty to furnish information and returns

(1) An employer who employs a foreign employee shall, within fourteen days of the employment, furnish the nearest office of the Director General with the particulars of the foreign employee in such manner as may be determined by the Director General.

(2) An employer or any specified class or classes of employers, whenever required to do so by the Director General, shall furnish returns of particulars relating to the employment of a foreign employee in such manner and at such intervals as the Director General may direct.

60L. Director General may inquire into complaint

(1) The Director General may inquire into any complaint from a local employee that he is being discriminated against in relation to a foreign employee, or from a foreign employee that he is being discriminated against in relation to a local employee, by his employer in respect of the terms and conditions of his employment; and the Director General may issue to the employer such directives as may be necessary or expedient to resolve the matter.

(2) An employer who fails to comply with any directive of the Director General issued under subsection (1) commits an offence.

60M. Prohibition on termination of local for foreign employee

No employer shall terminate the contract of service of a local employee for the purpose of employing a foreign employee.

60N. Termination of employment by reason of redundancy

Where an employer is required to reduce his workforce by reason of redundancy necessitating the retrenchment of any number of employees, the employer shall not terminate the services of a local employee unless he has first terminated the services of all foreign employees employed by him in a capacity similar to that of the local employee.

60O. Permanent resident exempted from this Part

For the purposes of this Part, the term "foreign employee" shall not include a foreign employee who is a permanent resident of Malaysia.

Dalam Act A1419 Amandemen Employment Act 1955 , Bab XIIB yang mengatur mengenai Employment Of Foreign Employee mengalami perubahan sebagai berikut :

Amendment of section 60K

1. *Section 60K of the principal Act is amended_*
 - a. *In subsection (1) by substituting for the words the nearest office on the Director General with the particulars of the foreign employee the words the Director General with the particulars of the foreign employee by forwarding the particulars to the nearest office of the Director General and*
 - b. *By inserting after subsection (2) the following subsections:*
- (2) *If the service of a foreign employee is terminated_*
 - a. *By the employer*
 - b. *By the foreign employee*
 - c. *Upon the expiry of the employment pass issued by the immigration department of Malaysia to the foreign employee or*
 - d. *By the repatriation or deportation of the foreign employee*

The employer shall, within thirty days of the termination of service, inform the Director General of the termination in a manner as may be determined by the Director General.
- (3) *For the purpose of paragraph (3)(b), the termination of service by a foreign employee includes the act of the foreign employee absconding from his place of employment.*
- (4) *An employer who contravenes subsection (1) commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit.*

Dalam Act A1419 yang merupakan perubahan terbaru dari Employment Act 1955 terdapat penambahan Bab baru yaitu yang mengatur mengenai *Sexual Harassment* (Pelecehan Sexual) yaitu Bab bagian XVA, dengan pengaturan sebagai berikut :

- 81A. for the purposes of this Part, complaint of sexual harassment means any complaint relating to sexual harassment made_*
- i. *By an employee against another employee*
 - ii. *By an employee against any employer or*
 - iii. *By an employer against an employee.*

Inquiry into complaints of sexual harassment

- 81B. (1) Upon receipt of a complaint of sexual harassment, an employer or any class of employers shall inquire into the complaint in a manner prescribed by the Minister.*

- (2) *Subject to subsection (3), where an employer refuses to inquire into the complaint of sexual harassment as required under subsection (1) he shall as soon as practicable but in any case not later than thirty days after the date of the receipt of the complaint, inform the complainant of the refusal and the reasons for the refusal in writing.*
- (3) *Notwithstanding subsection (2), an employer may refuse to inquire into any complaint of sexual harassment as required under subsection (1), if_*
- a. *The complaint of sexual harassment has previously been inquired into and no sexual harassment has been proven or*
 - b. *The employer is of the opinion that the complaint of sexual harassment is frivolous, vexatious or is not made in good faith.*
- (4) *Any complainant who is dissatisfied with the refusal of the employer to inquire into his complaint of sexual harassment, may refer the matter to the Director General.*
- (5) *The Director General after reviewing the matter referred to him under subsection (4)_*
- a. *if he thinks the matter should be inquired into, direct the employer to conduct an inquiry or*
 - b. *if he agrees with the decision of the employer not to conduct the inquiry, inform the person who referred the matter to him that no further action will be taken.*

Finding of inquiry by employer

81c. Where the employer conducts an inquiry into a complaint of sexual harassment received under subsection.

81B.(1) and the employer is satisfied that sexual harassment is proven, the employer shall_

- a. *in the case where the person against whom the complaint of sexual harassment is made is an employee, take disciplinary action which may include the following:*
 - i. *dismissing the employee without notice;*
 - ii. *downgrading the employee; or*
 - iii. *imposing any other lesser punishment as he deems just and fit, and where the punishment of suspension without wages is imposed, it shall not exceed a period of two weeks and*
- b. *in the case where the person against whom the complaint of sexual harassment is made is a person other than an employee, recommend that the person be brought before an appropriate disciplinary authority to which the person is subject to.*

Complaints of sexual harassment made to the Director General

- 81D. (1) *if a complaint of sexual harassment is made to the Director General, the Director General shall assess the complaint and may direct an employer to inquire into such complaint.*
- (2) *The employer shall inquire into the complaint of sexual harassment when directed to do so under subsection (1) and submit a report of the inquiry to the Director General within thirty days from the date of such direction.*
- (3) *If a complaint of sexual harassment received by the Director General is made against an employer who is a sole proprietor, the Director General shall inquire into such complaint himself in a manner prescribed by the Minister.*
- (4) *Upon inquiry by the Director General of the complaint of sexual harassment under subsection (3), the Director General shall decide if sexual harassment is proven or not and such decision shall be informed to the complainant as soon as practicable.*
- (5) *Notwithstanding subsection (3), the Director General may refuse to inquire into any complaint of sexual harassment received under subsection (3), if_*
- a. the complaint of sexual harassment has previously been inquired into by the Director General and no sexual harassment has been proven or*
 - b. the Director General is of the opinion that the complaint of sexual harassment is frivolous, vexatious or is not made in good faith.*
- (6) *Where the Director General refuses to inquire into the complaint of sexual harassment received under subsection (3) he shall, as soon as practicable but in any case not later than thirty days after the date of the receipt of the complaint, inform the complainant of the refusal and the reasons for the refusal in writing.*

Effects of decisions of the Director General

- 81E. (1) *where the Director General decides under subsection*
- 81D. (4) *that sexual harassment is proven, the complainant may terminate his contract of service without notice.*
- 92) *If the complainant terminates the contract of service under subsection (1), the complainant is entitled to_*
- a. Wages as if the complainant has given the notice of the termination of contract of service and*
 - b. Termination benefits and indemnity*

as provided for under the Act or the contract of service, as the case may be.

Offence

81F. Any employer who fails_

- a. to inquire into complaints of sexual harassment under subsection 81B(1)*
- b. to inform the complainant of the refusal and the reasons for the refusal as required under subsection 81B(2)*
- c. to inquire into complaints of sexual harassment when directed to do so by the Director General under paragraph 81B(5)(a) or subsection 81D(2) or*
- d. to submit a report of inquiry into sexual harassment to the Director General under subsection 81D(2);*

commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit.

Dalam First Schedule [Section 2(1)] Employment Act 1955 diatur mengenai beberapa ketentuan dari undang-undang yang tidak berlaku bagi domestic servant antara lain:

- Ketentuan Section (bagian) 12 yang mengatur mengenai *Notice of termination of contract*
- Ketentuan Section (bagian) 14 yang mengatur mengenai *Termination of contract for special reasons*
- Ketentuan Section (bagian) 16 yang mengatur mengenai *Employees on estates to be provided with minimum number of days' work in each month*
- Ketentuan Section (bagian) 22 yang mengatur mengenai *Limitation on advances to employees*
- Ketentuan Section (bagian) 61 yang mengatur mengenai *Duty to keep registers*
- Ketentuan Section (bagian) 64 yang mengatur mengenai *Duty to display notice boards*, dan
- Ketentuan Part XII - Rest Days, Hours Of Work, Holidays And Other Conditions Of Service

Dalam Act A1419 , terjadi perubahan /Amendment of section 25A diatur sebagai berikut :

8. The principal Act is amended by substituting for section 25A the following section:

Payment of wages other than through bank

25A. (1) notwithstanding subsection 25 (1) an employer may, upon a written request of the employees, **other than** a domestic servant, make payment of his employee wages-

a. *In legal tender; or*

b. *By cheque made payable to or to the order of the employee*

2) **in the case of a domestic servant**, the employer shall upon the request of his domestic servant, obtain approval from the director general for the payment of wages of the domestic servant to be paid in legal tender or by cheque.

3.2.2.2 Workmen's Compensation Act 1952

Di Malaysia foreign worker dilindungi dalam Workmen's Compensation Act 1952 yang telah diubah dengan Act 273 Workmen's Compensation Act 1952 pada tahun 2006. UU ini mengatur Penggantian bagi para pekerja asing untuk cedera yang diderita dalam pekerjaan mereka. Berikut ini adalah beberapa aspek penting terkait perlindungan hukum TKI sektor domestic di Malaysia :

Pada Part I (bagian pertama) mengenai Interpretation and Application (Interpretasi dan Aplikasi) terdapat interpretasi dari "workman" (Karyawan) sebagai berikut :

Meaning of "workman"

2. (1) *In this Act, unless the context otherwise requires, the expression "workman", subject to the proviso to this subsection, means any person who has, either before or after the commencement of this Act, entered into or works under a contract of service or of apprenticeship with an employer, whether by way of manual labour or otherwise, whether the contract is expressed or implied or is oral or in writing, whether the remuneration is calculated by time or by work done and whether by the day, week, month or any longer period:*

Provided that the following persons are excepted from the definition of "workman"— (c) a domestic servant;

Dari Pasal tersebut diatas diuraian tentang Pekerja (Karyawan) terlihat bahwa domestic servant adalah salah satu yang dikecualikan dari definisi 'workman' dalam UU ini .

Kemudian terdapat interpretasi :

“domestic servant” means a person employed exclusively in the work or in connection with work of a private dwelling house and not of any trade, business or profession carried on by the employer in such dwelling house and includes a cook, house servant (including bedroom and kitchen servants), waiter, butler, child’s or baby’s nurse, valet, footman, gardener, washerman or washerwoman, watchman, groom and driver or cleaner of any vehicle licensed for private use;

pengertian diatas sama dengan pengertian Domestic Servant dalam

Emploment Act 1955 yang berarti :

pekerja domestik/Pekerja Rumah Tangga adalah Seseorang yang mengerjakan pekerjaan-pekerjaan di rumah tinggal pribadi yang tidak terkait dengan perdagangan, bisnis atau pekerjaan professional yang diadakan majikan, tetapi melakukan pekerjaan-pekerjaan yang mencakup memasak, pelayan rumah tangga, kepala pelayan, penjaga anak, pelayan pria, pelayan laki-laki bujangan , tukang kebun, tukang cuci, penjaga, pengurus kuda, sopir atau pencuci mobil pribadi.

3.2.2.3. Immigration Act tahun 1952/1956/2002

Undang undang Keimigrasian Malaysia Immigration Act tahun 1952/1956/2002 terdiri dari Tujuh Bab dan 74 Pasal dan terakhir mengalami perubahan pada tahun 2002 . berikut adalah beberapa ketentuan dalam UU Imigrasi Malaysia yang terkait dengan Penelitian ini. Yang pertama adalah ketentuan Mengenai Pemulangan atau *Repatriation*:

Repatriation

46. (1) Any person residing in Malaysia who—

(a) is not a citizen;

(b) is by reason of destitution, infirmity or mental incapacity, unable to obtain employment or to support himself and his family (if any);

(c) is unable to pay the cost of his passage and of the passages of his family (if any) to the country of his birth or citizenship; and

(d) is or is likely to become a charge upon the public or on a charitable institution, may apply to the Director General for the repatriation of himself and his family (if any) at the cost of the Government.

Pasal lain yang terkait perlindungan TKI sektor domestic , adalah Pasal 36 yang mengatur tentang Unlawful return after removal (pendatang tanpa ijin masuk)

Any person who, having been lawfully removed or otherwise sent out of Malaysia, unlawfully enters Malaysia or unlawfully resides in Malaysia shall be guilty of an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit or to imprisonment for a term not exceeding five years or to both and shall also be liable to whipping of not more than six strokes, and shall, in addition to any penalty for the offence, be removed or again removed, as the case may be, from Malaysia.

Ketentuan yang terkait dengan mempekerjaan orang selain warga negara Malaysia adalah :

Liability for removal

48A. (1) A person—

(b) who employs any person, other than a citizen or a holder of an Entry Permit, who is not in possession of a valid Pass.

shall be liable for the expenses of removing that person from Malaysia and for reimbursing the Government the expenses incurred in respect of the detention and maintenance of that person.

Employing a person who is not in possession of a valid Pass

55B. (1) Any person who employs one or more persons, other than a citizen or a holder of an Entry Permit who is not in possession of a valid Pass shall be guilty of an offence and shall, on conviction, be liable to a fine of not less than ten thousand ringgit but not more than fifty thousand ringgit or to imprisonment for a term not exceeding twelve months or to both for each such employee.

(2) Where, in the case of an offence under subsection (1), it is proved to the satisfaction of the court that the person has at the same time employed more than five such employees that person shall, on conviction be liable to imprisonment for a term of not less than six months but not more than five years and shall also be liable to whipping of not more than six strokes.

3.2.2.4 Dalam Praktek /State Practice

Berdasarkan hasil wawancara dengan Teguh Hendro Cahyono , Direktur Mediasi dan Advokasi, Deputi Bidang Perlindungan, BNP2TKI, Anjar Prihantoro, Direktur Promosi, Deputi Bidang KLN dan Promosi BNP2TKI dan Soes Hindharno, Kasubdit Perlindungan Tenaga kerja Indonesia, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga

Kerja, adanya praktek dari Pemerintah Malaysia yang memungkinkan TKI datang ke Malaysia dengan Visa Kunjungan / Journey Perform Visa, setelah jangka waktu 30 hari TKI dan majikan dapat mengurus Visa kerja .

3.3 Aspek Penting Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Sektor Domestik Berdasarkan Perjanjian Bilateral (Memorandum Of Understanding) Indonesia Dan Malaysia

Pemerintah Indonesia dan Malaysia telah mengadakan perjanjian bilateral terkait penempatan TKI, yang pertama MoU on Recruitment of Indonesia Workers between the Government of the Republik of Indonesia and the Government of Malaysia, ditandatangani di Jakarta 10 mei 2004 dan berlaku sejak 10 Agustus 2004. MoU tahun 2004 ini lebih menitikberatkan pada TKI yang bekerja pada sektor bangunan, pabrik, dan perkebunan (TKI sektor formal).

Dikarenakan MoU tahun 2004 tidak mencakup TKI yang bekerja di sektor informal/ sektor domestik yang kita kenal sebagai Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT), pada tahun 2006 pemerintah Indonesia dan Malaysia mengadakan Perjanjian Bilateral dalam hal penempatan TKI sektor domestic yaitu MoU between the Government of the Republik of Indonesian and The Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesia Domestic Workers, yang ditandatangani di Bali, 13 Mei 2006 .

Namun seiring dengan berjalannya waktu ternyata permasalahan terhadap TKI sektor domestik semakin lama semakin bertambah ini dilihat dari banyaknya kasus penganiayaan, pemerkosaan dan sebagainya, sehingga untuk memperbaiki kondisi itu, pada tahun 2009 Pemerintah Indonesia mengadakan Moratorium/penghentian sementara pengiriman TKI sektor domestic ke Malaysia, keputusan moratorium merupakan komitmen Pemerintah Indonesia untuk memberikan pelayanan dan perlindungan yang terbaik bagi warga negara Indonesia yang bekerja maupun yang hendak bekerja ke luar negeri. Dua tahun setelah moratorium penempatan TKI ke Malaysia, pada tanggal 30 Mei 2011 telah ditandatangani Protocol Amending The Memorandum of Understanding (MoU) Between The Government Of The Republik Of Indonesia And The Government

Of Malaysia On The Recruitment And Placement Of Indonesia Domestic Workers.

3.3.1 Memorandum of Understanding between the Government of the Republic of Indonesian and The Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesia Domestic Workers 2006 (MoU tentang Perekrutan dan Penempatan Pekerja Domestik Indonesia 2006)

MoU tahun 2006 ini terdiri dari 17 Pasal dan 2 Appendix (Lampiran). Terbentuknya MoU ini disadari oleh kedua belah pihak bahwa perekrutan pekerja domestik Indonesia (pekerja rumah tangga) memerlukan kerangka kerja yang terpisah untuk memudahkan seleksi, pengiriman dan perekrutan pekerja rumah tangga dari Republik Indonesia yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, aturan, peraturan, kebijakan dan arahan dari masing-masing negara.

Dalam Pasal 1 MoU tahun 2006 ini yang dimaksud dengan :

Domestic Workers (Pekerja Rumah Tangga) adalah warga negara Republik Indonesia yang berkontrak atau dikontrak untuk bekerja di Malaysia untuk jangka waktu tertentu untuk individu tertentu sebagai pembantu rumah tangga sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan 1995, Ordonansi Tenaga Kerja Sabah (Bab 67) dan Ordonansi Tenaga Kerja Sarawak (Bab 76).

Employer (Majikan) berarti setiap individu yang diberikan persetujuan oleh otoritas terkait di Malaysia untuk mempekerjakan pekerja domestik dari Republik Indonesia.

Indonesian Mission berarti Kedutaan Besar Republik Indonesia dan / atau Konsulat Jenderal Republik Indonesia dan / atau Konsulat Republik Indonesia di Malaysia.

Malaysian Mission berarti Kedutaan Besar Malaysia dan / atau Konsulat Jenderal Malaysia dan / atau Konsulat Malaysia, di Indonesia.

Indonesian Recruitment Agency (IRA) berarti sebuah lembaga perekrutan Indonesia disetujui oleh Pemerintah Indonesia untuk tujuan merekrut pekerja domestik Indonesia.

Malaysian Recruitment Agency (MRA) berarti sebuah agen tenaga kerja swasta berlisensi di bawah *the Private Employment Agency Act 1981* dan disetujui oleh Pemerintah Malaysia untuk tujuan merekrut pekerja domestik dari Indonesia.

Work Pass berarti ijin kerja (ijin kerja sementara) yang dikeluarkan oleh Departemen Imigrasi Malaysia (IDM) untuk mengizinkan pekerja domestik untuk bekerja di Malaysia.

Tujuan MOU ini dalam Pasal 2 disebutkan adalah untuk mengembangkan kerjasama yang ada antara Para Pihak untuk tujuan memperkuat mekanisme pada penyampaian dan perekrutan pekerja domestik dari Republik Indonesia. Para Pihak setuju bahwa perekrutan PRT untuk bekerja di Malaysia akan dilakukan sesuai dengan MOU ini.²³⁰

Pemerintah Malaysia mengakui bahwa pekerja domestik harus dipekerjakan sesuai dengan persyaratan dan kondisi pekerjaan sebagaimana diatur berdasarkan hukum yang relevan, aturan, peraturan, kebijakan dan arahan yang berkaitan dengan pekerjaan di Malaysia.²³¹

Dalam hal majikan akan merekrut langsung pekerja domestik Indonesia diatur dalam Pasal 5 MoU sebagai berikut :

1. Setiap Majikan yang ingin mempekerjakan PRT tanpa pelayanan MRA atau melalui IRA harus memperoleh persetujuan terlebih dahulu dari otoritas terkait di Malaysia. Otoritas terkait harus, sesegera mungkin, menginformasikan persetujuan tersebut ke Misi Indonesia.
2. Para Pihak setuju bahwa pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, harus ditangani oleh *Joint Working Group* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.

Pemerintah Republik Indonesia setuju untuk memastikan bahwa pekerja domestik yang ditawarkan untuk seleksi oleh pemberi kerja untuk bekerja di Malaysia harus memenuhi kondisi berikut sebelum masuk Malaysia.²³²

- a) Setidaknya berumur 21 tahun tetapi tidak lebih dari 45 tahun;
- b) Memiliki pengetahuan yang cukup tentang hukum Malaysia, budaya dan praktek-praktek sosial;

²³⁰ Pasal 3 MoU between the Government of the Republic of Indonesian and The Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesia Domestic Workers 2006

²³¹ Ibid.Pasal 4

²³² Ibid.Pasal 6

- c) Memiliki kemampuan untuk berkomunikasi baik dalam bahasa Melayu dan / atau bahasa Inggris;
- d) Memenuhi prosedur imigrasi Malaysia di Malaysia;
- e) Harus disertifikasi bugar dan sehat sesuai dengan persyaratan dari otoritas terkait di Malaysia dan Indonesia;
- f) Tidak memiliki apapun catatan kriminal sebelumnya.

Para pekerja domestik di bawah pekerjaan di Malaysia akan mematuhi semua hukum Malaysia, aturan, peraturan, kebijakan dan arahan, dan menghormati tradisi Malaysia dan adat dalam perilaku mereka sebagai Pekerja Rumah Tangga di Malaysia, serta Pengusaha harus mematuhi semua Hukum Malaysia, aturan, peraturan, kebijakan dan arahan.²³³ Dalam Pasal 8 disebutkan bahwa Para Pihak mengakui bahwa tanggung jawab Pemberi Kerja, MRA, IRA dan pekerja domestik Tangga untuk tujuan pelaksanaan MOU ini harus sesuai dengan Lampiran A.

Dalam Pasal 9 disebutkan bahwa para Pekerja Domestik yang direkrut di bawah MOU ini akan bekerja di Malaysia:

- a) Untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan Kontrak Kerja sesuai Lampiran B; dan
- b) Tunduk pada persyaratan dan ketentuan Kontrak Kerja sesuai Lampiran B.

Selanjutnya Dalam Pasal 10 MoU disebutkan bahwa bahwa Sesuai dengan Pasal 9, Para Pekerja Rumah Tangga mungkin diperbolehkan untuk terus bekerja di Malaysia seperti yang dipersyaratkan oleh Pemberi Kerja.

Terkait dengan pemulangan Pekerja Domestik diatur dalam Pasal 11 MoU sebagai berikut :

1. Para Pihak akan memfasilitasi pemulangan para Pekerja Domestik setelah habis mereka Kontrak Kerja.
2. Para Pihak masing-masing harus mengambil tindakan yang tepat terhadap Pengusaha atau MRA atau IRA atau Pekerja Domestik yang bertentangan dengan ketentuan-ketentuan MOU ini.

Dalam Pasal 12 disebutkan tentang pembentukan *Joint Working Group* (Kelompok Kerja Bersama) yang terdiri dari pejabat terkait dari Pemerintah

²³³ Ibid.Pasal 7

masing-masing untuk mendiskusikan setiap masalah yang timbul dari pelaksanaan MOU ini. *Joint Working Group* ini akan bertemu dari waktu ke waktu dan menetapkan tempat dan tanggal pertemuan.

Terkait berlakunya MoU ini diatur dalam pasal 13 dimana masing-masing Pihak berhak untuk alasan keamanan nasional, kepentingan nasional, ketertiban umum atau kesehatan publik untuk menanggguhkan sementara baik seluruhnya maupun sebagian pelaksanaan MOU ini yang akan berlaku segera setelah pemberitahuan disampaikan kepada Pihak lainnya melalui saluran diplomatik .

Dalam Pasal 15 disebutkan bahwa MOU ini dapat diubah, dimodifikasi atau direvisi dengan pertukaran surat kesepakatan bersama antara para Pihak melalui saluran diplomatik. Setiap sengketa yang timbul dari penafsiran atau pelaksanaan MOU ini akan diselesaikan secara damai melalui konsultasi atau perundingan antara Para Pihak tanpa referensi kepada pihak ketiga.²³⁴

Seperti telah disebutkan sebelumnya bahwa MoU 2006 ini terdiri dari 2 appendix (Lampiran) yaitu lampiran A yang mengatur tentang tanggung jawab Majikan , MRA, IRA, dan Pekerja Domestik sedangkan lampiran B tentang format perjanjian kerja.

Lampiran A MoU 2006

a. Tanggung Jawab Majikan :

- i. Majikan bertanggung jawab secara pribadi atau melalui MRA resmi untuk mendapatkan persetujuan dari otoritas terkait di Malaysia untuk tujuan perekrutan / kerja Pekerja Domestik.
- ii. Sesuai dengan pasal 5 dari MOU, Majikan mungkin secara pribadi atau melalui MRA resmi merekrut Pekerja Domestik di Indonesia melalui IRA.
- iii. Majikan harus membayar upah Pekerja Domestik bulanan dalam jumlah yang telah disepakati dalam syarat dan kondisi dari Kontrak Kerja.
- iv. Majikan harus menandatangani Kontrak Kerja di Malaysia sebelum atau pada saat dimulainya pekerjaan dan salinan kontrak tersebut akan diberikan kepada Pekerja Domestik
- v. Majikan harus bertanggung jawab atas pembayaran berikut:
 - a) Transportasi biaya dari titik keluar asli di Indonesia ke tempat kerja di Malaysia.
 - b) Uang jaminan sebagaimana dipersyaratkan oleh Departemen Imigrasi Malaysia.
 - c) Biaya Proses
 - d) Work pass

²³⁴ Ibid. Pasal 16

- e) Pemeriksaan kesehatan untuk tujuan pembaharuan Work pass, dan
- f) Tahunan pajak.
- vi. Majikan harus, dalam hal bahwa Pekerja Domestik direkrut berdasarkan Pasal 5 dari MOU, bertanggung jawab atas pengaturan yang diperlukan dari masuknya Pekerja Domestik pada saat kedatangan di titik masuk di Malaysia dan setelahnya.
- vii. Majikan harus memastikan Pekerja Domestik menjalani pemeriksaan medis dalam waktu satu (1) bulan dari tanggal kedatangan di Malaysia seperti yang dipersyaratkan oleh Pemerintah Malaysia.
- viii. Majikan harus, dalam hal bahwa Pekerja Domestik direkrut berdasarkan Pasal 5 dari MOU, bertanggung jawab untuk biaya pemulangan dari Domestik Pekerja yang tidak disertifikasi sebagai bugar dan sehat dari pemeriksaan medis yang dilakukan di bawah vii atas.
- ix. Majikan harus menyediakan cakupan untuk Pekerja Domestik di bawah Skema Kompensasi Pekerja Asing seperti yang ditentukan oleh Menteri Sumber Daya Manusia, Malaysia.
- x. Majikan harus memastikan bahwa Pekerja Domestik menerima kartu pekerja asing mereka dari Departemen Imigrasi Malaysia sesegera mungkin dan kartu harus disimpan oleh Pekerja Domestik
- xi. Majikan harus memperbaharui Ijin Kerja Pekerja Domestik tiga (3) bulan sebelum tanggal kedaluwarsa. Setiap biaya, denda karena kegagalan Majikan untuk melakukannya harus ditanggung oleh Majikan .
- xii. Majikan harus bertanggung jawab untuk menjaga aman paspor Pekerja Domestik dan menyerahkan paspor tersebut untuk Misi bahasa Indonesia dalam hal melarikan Diri atau kematian dari Pekerja Domestik.
- xiii. Majikan harus menanggung biaya menggunakan layanan dari MRA yang berlaku.
- xiv. Dalam hal terjadi kematian Pekerja Domestik, Majikan akan menanggung biaya pemakaman atau pemulangan sisa-sisa Pekerja Domestik dan biaya tersebut akan diganti, membentuk Skema Kompensasi Pekerja Asing.
- xv. Majikan harus setiap saat menghargai keyakinan agama dari Pekerja Domestik termasuk hak untuk melakukan doa dan menolak untuk menangan dan mengkonsumsi makanan non-halal.
- xvi. Majikan harus menyediakan Pekerja Domestik dengan akomodasi yang layak dengan fasilitas dasar.
- xvii. Majikan harus memberikan Pekerja Domestik istirahat yang cukup.
- xviii. Majikan harus mempekerjakan Pekerja Domestik untuk tujuan tugas rumah tangga.
- xix. Majikan harus memberikan keterangan Departemen tenaga kerja Malaysia dari Pekerja Domestik termasuk pekerja keluarga terdekat dalam waktu empat belas (14) hari sejak dimulainya pekerjaan tersebut.
- xx Biaya pemulangan para Pekerja Domestik dari tempat kerja mereka untuk titik keluar aslinya di Indonesia ditanggung oleh majikan sesuai dengan keadaan berikut:

- a) Pada selesainya Kontrak Kerja;
 - b) Pemutusan Kontrak Kerja oleh Pemberi Kerja atau
 - c) karena tidak terpenuhinya syarat dan kondisi dari Kontrak Kerja oleh Pemberi Kerja Pemutusan.
- xx. Majikan harus, sebelum meninggalkan Malaysia untuk bekerja di negara asing dan berniat untuk membawa Pekerja Domestik, melakukan semua hal yang diperlukan untuk menjamin penghentian work Pass dan meminta persetujuan diperlukan Misi bahasa Indonesia.
 - xxi. Majikan harus, karena wajar dapat dilakukan, dan jika diminta oleh Pekerja Domestik, membantu Pekerja Domestik untuk membuka rekening di lembaga keuangan Malaysia.
- b. Tanggung Jawab *The Malaysian Recruitment Agency* (MRA)
- i. MRA atas permintaan dari majikan, akan berlaku atas nama majikan persetujuan dari otoritas terkait di Malaysia untuk tujuan merekrut / mempekerjakan Pekerja Domestik
 - ii. MRA harus memberikan biodata potensi Pekerja Domestik sesuai dengan spesifikasi Majikan untuk tujuan pemilihan Pekerja Domestik
 - iii. MRA harus menjamin bahwa Pekerja Domestik yang diberikan kepada Majikan memenuhi spesifikasi seperti yang dipersyaratkan oleh majikan.
 - iv. MRA, bertanggung jawab untuk pengaturan masuknya Pekerja Domestik pada saat kedatangan di titik masuk di Malaysia dan setelahnya.
 - v. MRA harus menyediakan Pekerja Domestik pengganti dalam hal melarikan diri dari Pekerja Domestik tersebut telah disertifikasi sebagai tidak layak secara medis selama tiga pertama (3) bulan yang telah disepakati antara MRA dengan majikan.
 - vi. MRA akan mengatur untuk pembaharuan work pass Pekerja Domestik tiga (3) bulan sebelum tanggal kadaluwarsa jika disahkan oleh Majikan.
 - vii. MRA harus memelihara dan memperbarui catatan dari Majikan dan Pekerja Domestik termasuk Pekerja Domestik itu keluarga terdekat. MRA akan menjaga informasi Misi indonesian pada catatan perubahan tersebut.
 - viii. MRA tidak akan menginstruksikan Majikan untuk memotong upah Pekerja Domestik menyimpan sesuai dengan hukum yang relevan.
 - ix. MRA harus menjamin bahwa Pekerja Domestik yang terpilih untuk bekerja di Malaysia disertifikasi bugar dan sehat sesuai dengan otoritas terkait di Malaysia.
 - x. MRA bertanggung jawab untuk biaya pemulangan para Pekerja Domestik yang tidak bersertifikat bugar dan sehat dari pemeriksaan medis yang dilakukan berdasarkan ayat (ix) di atas.
 - xi. MRA bertanggung jawab untuk memastikan bahwa syarat dan kondisi dari Kontrak Majikan dan Pekerja Domestik masing-masing.
 - xii. MRA akan mempertahankan catatan pada penempatan Pekerja Domestik untuk tujuan inspeksi oleh otoritas terkait di Malaysia.

- xiii. MRA harus memenuhi lawan untuk perekrutan dan penempatan Pekerja Domestik yang disepakati oleh pihak berwenang Malaysia dan Indonesia yang relevan.
 - xiv. MRA tidak beroperasi / melakukan bisnis perekrutan dan penempatan Pekerja Domestik di Indonesia.
- c. Tanggung Jawab *The Indonesia Recruitment Agency* (IRA)
- i. IRA bertanggung jawab untuk menyediakan Pekerja Domestik berpotensi sesuai dengan spesifikasi Majikan untuk diwawancarai dan / atau dipilih oleh Majikan atau MRA.
 - ii. IRA bertanggung jawab atas nama Pekerja Domestik untuk memperoleh dokumen perjalanan yang diperlukan dan untuk mengatur pemeriksaan kesehatan di pusat-pusat medis yang ditunjuk di Indonesia.
 - iii. IRA harus menjamin bahwa Pekerja Domestik yang diwawancarai dan dipilih disertifikasi bugar dan sehat oleh otoritas medis di Indonesia.
 - iv. IRA bertanggung jawab untuk memastikan bahwa syarat dan kondisi dari Kontrak Kerja sepenuhnya dijelaskan dan dipahami oleh Pekerja Domestik selama latihan seleksi.
 - v. IRA bertanggung jawab untuk melengkapi Pekerja Domestik dengan salinan paspor mereka; kontrak asli penempatan, informasi dan keterangan dari majikan, dan kontak seseorang dari Misi bahasa Indonesia, MRA dan IRA.
 - vi. IRA harus menyediakan Pekerja Domestik pengganti jika terjadi melarikan diri dari Pekerja Domestik tersebut telah disertifikasi sebagai tidak layak secara medis selama tiga pertama (3) bulan yang telah disepakati antara IRA dan MRA dan / atau Pemberi Kerja.
 - vii. IRA harus menjamin bahwa Pekerja Domestik yang diberikan kepada Majikan memenuhi spesifikasi seperti yang dipersyaratkan oleh Majikan
 - viii. IRA bertanggung jawab untuk biaya pemulangan para Pekerja Domestik yang tidak bersertifikat bugar dan sehat dari pemeriksaan medis yang dilakukan berdasarkan ayat B (x) di atas.
 - ix. IRA harus memelihara dan memperbarui catatan dari Majikan dan Pekerja Domestik termasuk berikutnya Pekerja Domestik keluarga terdekat. IRA akan menjaga Misi Malaysia di Indonesia informasi tentang catatan perubahan tersebut.
 - x. IRA harus sesuai dengan biaya untuk perekrutan dan penempatan Pekerja Domestik yang disepakati oleh Malaysia yang relevan dan pemerintah Indonesia.
 - xi. IRA tidak akan mengoperasikan / melakukan bisnis perekrutan dan penempatan Pekerja Domestik di Malaysia.
- d. Tanggung Jawab Pekerja Domestik
- i. Para Pekerja Domestik akan menandatangani Kontrak Kerja sebelum waktu dimulainya pekerjaan. Salinan kontrak tersebut akan diberikan kepada Pekerja Domestik .
 - ii. Para Pekerja Domestik akan bertanggung jawab untuk pembayaran berikut:

- a) Visa
 - b) Perjalanan dokumen dan dokumentasi terkait lainnya yang diberlakukan oleh otoritas terkait di Indonesia
 - c) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja Pekerjaan Pekerja Domestik
 - d) Akomodasi dan insidental hamparan dibebankan oleh IRA di Indonesia sebelum keberangkatan
 - e) Biaya Transportasi membentuk tempat tinggal para Pekerja Domestik untuk titik keluar asli di Indonesia dan
 - f) Biaya-biaya lain yang terjadi di Indonesia.
- iii. Pekerja Domestik harus memastikan salinan laporan pemeriksaan medis tersedia untuk ditampilkan atas permintaan di entry point.
 - iv. Pemerintah Malaysia berhak untuk mencabut Pass kerja dalam hal bahwa Pekerja Domestik di Malaysia menikah selama masa kerja karyawan.
 - v Tidak ada anggota keluarga atau orang lain akan diizinkan untuk tinggal dengan Pekerja Domestik di tempat kerja tanpa persetujuan dari majikan.
 - vi. Para Pekerja Domestik akan bertanggung jawab untuk memproduksi kartu pekerja asing mereka untuk keperluan identifikasi untuk lembaga penegak bila diperlukan selama mereka tinggal di Malaysia.
 - vii. Para Pekerja Rumah Tangga harus mematuhi semua hukum Malaysia, aturan, peraturan dan kebijakan dan menghormati tradisional Malaysia dan kebiasaan selama mereka tinggal di Malaysia.
 - viii. Para Pekerja Domestik akan melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan terhadap anak-anak, orang muda dan orang di bawah perawatan mereka secara bertanggung jawab.
 - ix. Biaya pemulangan dari Pekerja Domestik akan ditanggung oleh Pekerja Rumah Tangga dalam hal:
 - a) karena kelalaian atau penyalahgunaan anak dan orang muda atau orang di bawah perawatan mereka Pemutusan;
 - b) Pengunduran Diri atau melarikan diri dari Pekerja Domestik; atau
 - c) Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ayat 7 dari Kontrak Kerja.

Lampiran B MoU 2006 tentang kontrak kerja antara Majikan dan Pekerja Domestik Indonesia, substansi dari kontrak tersebut terdiri dari 12 Pasal. Pasal 1 kontrak kerja mengatur tentang durasi kontrak, dan Pasal 2 tentang tempat kerja,

Tugas dan tanggung jawab pekerja domestik diatur dalam Pasal 3 kontrak kerja, sebagai berikut :

- i pekerja domestik hanya akan bekerja dengan Majikan dan tidak mencari pekerjaan atau dipekerjakan di tempat lain;
- ii Pekerja Domestik dalam melaksanakan tugas-tugas rumah tangga harus sesuai dengan instruksi yang wajar dari majikan;
- iii Pekerja Domestik akan melakukan dengan tekun, dengan setia dan tulus semua tugas rumah tangga yang diberikan oleh Majikan yang tidak termasuk kegiatan komersial.

- iv Para Pekerja Domestik tidak akan menggunakan atau memanfaatkan harta Majikan tanpa izin Majikan.
 - v Pekerja Domestik diharapkan setiap saat untuk menggunakan pakaian yang tepat dan harus sopan, bersikap sopan dan hormat kepada anggota Majikan dan keluarga majikan.
 - vi Para Pekerja Domestik harus mematuhi hukum, aturan, peraturan, kebijakan nasional dan arahan dari Malaysia dan menghormati adat dan tradisi di Malaysia.
 - vii Dalam hal Pekerja Domestik di Malaysia menikah selama masa kerja karyawan, Pemerintah Malaysia berhak untuk mencabut work pass.
 - viii Tidak ada anggota keluarga atau orang lain akan diizinkan untuk tinggal dengan Pekerja Domestik di tempat kerja tanpa persetujuan dari Majikan.
- Sedangkan tugas dan tanggung jawab majikan diatur dalam Pasal 4 kontrak kerja , sebagai berikut :

- i. Majikan harus menyediakan Pekerja Domestik dengan akomodasi yang layak dan fasilitas dasar.
- ii. Majikan harus menyediakan Pekerja Domestik makan sehari-hari yang wajar dan cukup.
- iii. Majikan tidak dapat mensyaratkan Pekerja Domestik untuk bekerja atau untuk terlibat dalam kegiatan selain dari itu terkait dengan tugas rumah tangga.
- iv. Majikan harus menjamin Pekerja Domestik dengan Skema Kompensasi Pekerja Asing sehubungan dengan biaya pengobatan Pekerja Rumah Tangga dapat dikenakan dalam hal terjadi cedera di mana cedera tersebut muncul dari dan dalam rangka kerja.
- v. Majikan harus setiap saat menghargai dan memperhatikan sensitivitas agama dari Pekerja Domestik , termasuk hak untuk melakukan doa dan menolak untuk menangani dan mengkonsumsi makanan non-halal.

Pasal 5 kontrak kerja mengatur pembayaran upah , dimana Majikan harus membayar Pekerja Domestik dengan upah bulanan sebesar yang telah disepakati dalam mata uang Ringgit Malaysia dan pembayaran harus sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan Malaysia. Selain itu di

sebutkan bahwa Tidak ada pengurangan dari upah bulanan dari Pekerja Domestik akan dilakukan penyimpanan sesuai dengan hukum.

Pasal 6 kontrak kerja mengatur tentang Periode Istirahat disebutkan bahwa Pekerja Domestik akan diijinkan untuk istirahat yang cukup. Pasal 7 mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja dimana Majikan dapat mengakhiri layanan dari Pekerja Domestik tanpa pemberitahuan jika Pekerja Domestik melakukan tindakan apapun dari perbuatan yang tidak konsisten dengan pemenuhan tugas Pekerja Rumah Tangga atau jika Pekerja Domestik melakukan pelanggaran persyaratan dan ketentuan Kontrak ini. Untuk tujuan ini kesalahan meliputi:

- 1) Bekerja dengan Majikan lain
- 2) Tidak mematuhi perintah yang sah dan wajar Majikan
- 3) Mengabaikan tugas rumah tangga dan biasa terlambat kerja
- 4) Ditemukan bersalah atas penipuan dan ketidakjujuran
- 5) terlibat dalam kegiatan ilegal dan melanggar hukum,
- 6) Memungkinkan orang luar untuk memasuki tempat Majikan atau menggunakan harta majikan tanpa ijin .
- 7) Menggunakan harta Majikan dengan tanpa izin Majikan.

Pengakhiran kontrak dalam pasal ini diperbolehkan asalkan Majikan dapat memberikan bukti adanya situasi seperti itu atas permintaan Pekerja Domestik.

Sedangkan dalam Pasal 8 Kontrak Kerja disebutkan bahwa Pekerja Domestik dapat mengakhiri kontrak kerja tanpa pemberitahuan apabila:

- 1) Para Pekerja Domestik memiliki alasan untuk takut hidupnya akan terancam oleh kekerasan atau penyakit.
- 2) Pekerja Domestik mengalami pelecehan atau penganiayaan oleh majikan atau
- 3) Majikan telah gagal memenuhi kewajibannya menurut ayat 5.

Pengakhiran kontrak dalam pasal ini diperbolehkan asalkan Pekerja Domestik dapat memberikan bukti adanya situasi seperti itu atas permintaan majikan.

Pasal 9 Kontrak kerja mengatur tentang ketentuan umum , sebagai berikut:

- a) Biaya transportasi dari titik keluar asli Pekerja Domestik di Indonesia ke tempat bekerja harus ditanggung oleh Majikan
- b) Dalam hal Kontrak ini diakhiri oleh Majikan dengan alasan bahwa Pekerja Rumah Tangga telah melakukan kesalahan, Pekerja Rumah Tangga akan menanggung biaya pemulangannya.
- c) Biaya pemulangan para Pekerja Domestik dari tempat kerja untuk titik keluar asli di Indonesia ditanggung oleh majikan dalam keadaan berikut:
 - a. penyelesaian masa kontrak
 - b. Pemutusan Kontrak Kerja oleh majikan, atau
 - c. Pemutusan Karena tidak terpenuhinya syarat dan kondisi dari Kontrak Kerja oleh majikan
- d) Setiap sengketa yang timbul antara Majikan dan Pekerja Domestik mengenai alasan penghentian Kontrak bekerja, sesuai dengan ayat 7 atau 8 dari Kontrak ini harus ditangani sesuai dengan hukum yang berlaku di Malaysia.
- e) Untuk tujuan Kontrak ini, istilah "titik keluar asli" berarti di Indonesia.

Perpanjangan kontrak kerja diatur dalam Pasal 10 dimana disebutkan bahwa Perpanjangan Kontrak dapat dilakukan dengan persetujuan antara Majikan dan Pekerja Domestik berdasarkan persyaratan dan kondisi yang disepakati. Dalam Pasal 11 disebutkan bahwa Waktu setiap kali disebutkan akan menjadi inti dari Kontrak ini dalam kaitannya dengan semua ketentuan dalam Kontrak ini. Dalam Pasal 12 diatur mengenai pilihan hukum yang akan digunakan dalam hal terjadi sengketa yaitu hukum Malaysia.

3.3.2 Protocol Amending The Memorandum of Understanding (MoU) Between The Government Of The Republic Of Indonesia And The Government Of Malaysia On The Recruitment And Placement Of Indonesia Domestic Workers 2006 . (Protokol Perubahan MoU antara Pemerintah Republik Indonesia dengan Pemerintah Malaysia tentang Perekrutan dan Penempatan Pekerja Domestik Indonesia 2006)

Protokol ini adalah merupakan amandemen atau perubahan dari MoU antara Pemerintah Indonesia dan Malaysia dalam hal perekrutan dan penempatan Pekerja Domestik Indonesia tahun 2006. Protokol ini ditandatangani di Bali pada tanggal 30 Mei 2011 oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia Muhaimin Iskandar dan Menteri Sumber Daya Manusia Malaysia, Datuk S Subramaniam.

Protocol Amending The Memorandum of Understanding (MoU) Between The Government Of The Republic Of Indonesia And The Government Of Malaysia On The Recruitment And Placement Of Indonesia Domestic Workers 2006 terdiri dari 10 Pasal. Dalam Pasal 2 Protokol terdapat penambahan definisi dalam Pasal 1 MoU 2006 setelah definisi “Work Pass” yaitu mengenai pengertian :

“Melarikan Diri” adalah suatu tindakan yang dilakukan Pekerja domestik atas kemauan sendiri tanpa paksaan, meninggalkan tempat kerja sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja dalam kurun waktu yang berlaku dalam perjanjian kerja, tanpa seizin majikan, tetapi tindakan tersebut tidak termasuk tindakan melarikan diri karena alasan-alasan keselamatan diri, penganiayaan atau perbuatan buruk oleh pengguna jasa.

“ Tidak kompeten” adalah suatu keadaan dimana Pekerja domestik tidak mampu melakukan pekerjaan rumah tangga sesuai dengan ruang lingkup kerja berdasarkan sertifikat kompetensi keahlian yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) Indonesia.

Pasal 5 MoU 2006 dirubah dalam Pasal 3 Protokol menjadi sebagai berikut :

Suatu permohonan khusus untuk mempekerjakan Pekerja domestik yang diajukan oleh majikan tertentu, jika memenuhi persyaratan, dapat dilakukan melalui prosedur khusus, dan tunduk pada persetujuan sebelumnya oleh Para Pihak melalui pihak yang berwenang sesuai hukum nasional yang berlaku , peraturan dan kebijakan para pihak. Pihak yang berwenang tersebut wajib memberitahukan kepada Perwakilan Indonesia dan Perwakilan Malaysia mengenai persetujuan dimaksud .

Pasal 13 MoU 2006 diubah baru dalam Pasal 4 Protokol sebagai berikut :

- (1) Para pihak sepakat untuk tujuan pelaksanaan teknis MoU 2006 dan Protokolnya, membentuk Joint Task Force atau Satuan Tugas Gabungan (selanjutnya disebut “JTF”) baik di Jakarta maupun di Kuala Lumpur.
- (2) JTF terdiri dari perwakilan yang ditunjuk oleh masing-masing Pihak;

- (3) JTF berupaya memberikan penyelesaian yang tepat bagi masalah-masalah terkait Pekerja Domestik
- (4) JTF melaporkan secara berkala kepada Kelompok kerja Bersama (*Joint Working Group*) sesuai dengan Pasal 12 MoU 2006 dan protokolnya.
- (5) Pengaturan rinci mengenai pembentukan dan fungsi JTF dicantumkan dalam Kerangka Acuan yang disetujui oleh Para Pihak.

Dalam Pasal 5 MoU 2006 dicantumkan perubahan dalam Lampiran A , sebagai berikut :

- 5.1 Mengganti Paragraf A(i) menjadi sebagai berikut :
“Majikan /Pengguna Jasa wajib bertanggung jawab secara pribadi atau melalui MRA (agen penempatan di Malaysia) yang berwenang untuk memperoleh perizinan dari pihak berwenang Malaysia dalam hal perekrutan atau mempekerjakan Pekerja Domestik”
- 5.2 Mengganti Paragraf A (ii) menjadi sebagai berikut :
“Tunduk pada ketentuan Pasal 5 MoU 2006 , pengguna jasa dapat mengajukan permohonan secara khusus untuk perekrutan Pekerja Domestik yang melalui prosedur khusus menurut MoU ini kepada pihak berwenang terkait sesuai dengan hukum nasional, Peraturan dan kebijakan para Pihak”;
- 5.3 Mengganti Paragraf A (iii) menjadi sebagai berikut :
Pengguna Jasa wajib memberi upah bulanan kepada Pekerja Domestik yang disepakati dalam persyaratan dan ketentuan Perjanjian Kerja dalam jumlah yang ditentukan oleh Mekanisme Pasar dengan memperhatikan kisaran upah yang disepakati Para Pihak”
- 5.4 Mengganti Paragraf A (vi) menjadi sebagai berikut :
“Pengguna Jasa wajib , menurut ketentuan baru Pasal 5 MoU 2006 , terikat oleh segala keputusan yang diambil oleh pihak berwenang terkait, mengenai pengaturan dalam hal mempekerjakan pekerja domestik dimaksud dan melaksanakan arahan yang diberikan dalam keputusan dan tanggung jawab tersebut yang merupakan persyaratan dalam perjanjian kerja”
- 5.5 Mengganti Paragraf A (viii) menjadi sebagai berikut :
Pengguna jasa wajib dalam hal Pekerja Domestik dipekerjakan sesuai dengan ketentuan Pasal 5 MoU 2006, bertanggungjawab atas pengembalian ke negara asal pekerja domestik dan penggantian biaya pekerja domestik yang dinyatakan tidak sehat secara medis berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan yang dilaksanakan menurut paragraf (vii) diatas”
- 5.6 Mengganti Paragraf A (xii) menjadi sebagai berikut :
(a) Paspor wajib berada dalam penguasaan Pekerja Domestik, dan

- (b) Paspor dapat dipegang oleh pengguna jasa/ majikan dengan seizing Pekerja Domestik untuk tujuan keamanan, Paspor tersebut wajib dikembalikan setiap saat diminta”

- 5.7 Mengganti Paragraf A (xvii) menjadi sebagai berikut :
- (a) Pekerja Domestik berhak atas satu hari libur dalam satu minggu;
 - (b) Pekerja Domestik dapat menyetujui untuk bekerja pada hari liburnya; dan
 - (c) Dalam hal Pekerja Domestik menyetujui untuk bekerja pada hari liburnya Pekerja domestik wajib dibayarkan upah dalam jumlah tertentu yang diperhitungkan secara proposional / Pro rata sebagai kompensasi hak hari libur yang telah disepakati bersama oleh Pengguna Jasa dan Pekerja Domestik.
- 5.8 Menambahkan satu paragraph baru A(xxiii) sebagai berikut:
 “Pengguna jasa wajib tunduk pada semua hukum, peraturan perundang-undangan, kebijakan dan arahan Malaysia”
- 5.9 Mengganti paragraph B (v) menjadi sebagai berikut :
- (a) Dalam hal Pekerja Domestik melarikan diri atau tidakkompeten pada 6 (enam) bulan pertama , pengguna jasa berhak atas
 - (i) Penggantian Pekerja Domestik yang disediakan oleh MRA dalam waktu 2 (dua) minggu terhitung sejak Pekerja domestik dinyatakan tidak sehat secara medis; atau
 - (ii) Penggantian biaya oleh MRA atas biaya dan pengeluaran yang telah dikeluarkan oleh Pengguna Jasa dalam Struktur Biaya yang telah direvisi seperti tercantum dalam annex dan lampiran annex MoU 2006 mengenai struktur biaya perekrutan dan penempatan Pekerja Domestik Indonesia. Penggantian biaya tersebut dibayarkan oleh MRA kepada pengguna Jasa dalam waktu 4 (empat minggu terhitung sejak tanggal permintaan penggantian diajukan.
 - (b) Dalam hal pekerja domestik dinyatakan tidak sehat secara medis pada 3 (tiga) bulan pertama, Pengguna Jasa berhak atas
 - (i) Penggantian Pekerja Domestik yang disediakan oleh MRA dalam waktu-2 (dua) minggu terhitung sejak Pekerja Domestik dinyatakan tidak sehat secara medis; atau
 - (ii) Penggantian biaya oleh MRA atas biaya dan pengeluaran yang telah dikeluarkan oleh Pengguna Jasa dalam Struktur Biaya yang telah direvisi seperti tercantum dalam Annex dan Lampiran Annex MOU 2006 mengenai struktur biaya perekrutan dan penempatan Pekerja Domestik Indonesia. Penggantian biaya tersebut dibayarkan oleh MRA kepada pengguna Jasa dalam waktu 4 (empat) minggu terhitung sejak tanggal permintaan penggantian diajukan..
 - (c) Dalam hal Pengguna Jasa memilih hak atas penggantian seperti tercantum dalam paragraph (a)(i) dan (b)(i) di atas, penggantian dimaksud wajib dilakukan oleh MRA menurut kurun waktu yang tertera. Dalam hal MRA tidak dapat melakukan penggantian Pekerja

Domestik tersebut. Pengguna Jasa berhak untuk meminta penggantian kepada MRA terhadap biaya dan pengeluaran yang telah dikeluarkan oleh Pengguna Jasa.

- (d) Dalam hal Pengguna Jasa memilih hak atas penggantian seperti tercantum dalam paragraf (a)(ii) dan (b)(ii) di atas, penggantian dimaksud wajib dilakukan oleh MRA menurut kurun waktu yang tertera. Dalam hal MRA tidak dapat melakukan pembayaran, pihak yang berwenang wajib menghentikan sementara izin MRA. Apabila MRA tidak dapat melakukan pembayaran, maka pihak yang berwenang wajib dengan segera membatalkan izin MRA.

5.10 Mengganti Paragraf C (vi) menjadi sebagai berikut:

- (a) Dalam hal Pekerja Domestik melarikan diri atau tidak kompeten pada 6 (enam) bulan pertama.
Pengguna Jasa dan/atau MRA berhak atas-
- (i) Penggantian Pekerja Domestik oleh IRA (agen penempatan di Indonesia) dalam waktu-2 (dua) minggu terhitung sejak Pekerja Domestik melarikan diri atau dinyatakan tidak kompeten; atau
 - (ii) Penggantian biaya oleh IRA atas biaya dan pengeluaran yang telah dikeluarkan oleh Pengguna Jasa dan/atau MRA dalam Struktur Biaya yang telah direvisi seperti tercantum dalam Annex dan Lampiran Annex MOU 2006 mengenai Struktur Biaya perekrutan dan penempatan Pekerja Domestik Indonesia. Penggantian biaya tersebut wajib dibayarkan oleh IRA kepada Pengguna Jasa dan/atau MRA dalam waktu 4 (empat) minggu terhitung sejak tanggal permintaan penggantian diajukan.
- (b) Dalam hal Pekerja Domestik dinyatakan tidak sehat pada 3(tiga) bulan pertama, Pengguna Jasa dan/atau MRA berhak atas-
- (i) Penggantian Pekerja Domestik yang disediakan oleh IRA dalam waktu -2(dua) minggu terhitung sejak Pekerja Domestik dinyatakan tidak sehat secara medis; atau
 - (ii) Penggantian biaya oleh IRA atas biaya dan pengeluaran yang telah dikeluarkan oleh pengguna Jasa dan/atau MRA dalam struktur biaya yang telah direvisi seperti tercantum dalam Annex dan Lampiran Annex MOU 2006 mengenai struktur biaya perekrutan dan penempatan Pekerja Domestik Indonesia. Penggantian biaya tersebut wajib dibayarkan oleh Pekerja Domestik kepada Pengguna Jasa dan/atau MRA dalam waktu 4(empat) minggu terhitung sejak tanggal permintaan penggantian diajukan.
- (c) Dalam hal Pengguna Jasa dan/atau MRA memilih hak atas penggantian seperti dalam paragraph (a)(i) dan (b)(i) di atas, penggantian dimaksud wajib dilakukan oleh IRA menurut kurun waktu yang tertera. Dalam hal IRA tidak dapat melakukan penggantian Pekerja Domestik tersebut. Pengguna Jasa berhak untuk meminta penggantian biaya kepada IRA terhadap biaya dan pengeluaran yang telah dikeluarkan oleh Pengguna Jasa dan/atau MRA.
- (d) Dalam hal Pengguna Jasa dan/atau MRA memilih hak atas penggantian seperti tercantum dalam paragraph (a)(ii) dan (b)(ii) di

atas, penggantian dimaksud wajib dilakukan oleh IRA menurut kurun waktu yang tertera. Dalam hal IRA tidak dapat melakukan pembayaran, pihak yang berwenang wajib menghentikan sementara izin IRA. Apabila IRA masih tidak dapat melakukan pembayaran, maka pihak yang berwenang wajib dengan segera membatalkan izin IRA.

- 5.11 Mengganti Paragraf B (xiii) menjadi sebagai berikut:
MRA wajib memenuhi biaya perekrutan dan penempatan PLRT yang telah disepakati oleh pihak berwenang Malaysia dan Indonesia terkait seperti tercantum dalam Annex dan Lampiran Annex MOU 2006 mengenai struktur biaya perekrutan dan penempatan Pekerja Domestik Indonesia
- 5.12 Mengganti Paragraf C (x) menjadi sebagai berikut :
IRA wajib memenuhi biaya perekrutan dan penempatan PLRT yang telah disepakati oleh pihak berwenang Malaysia dan Indonesia terkait seperti tercantum dalam Annex dan Lampiran Annex MOU 2006 mengenai struktur biaya perekrutan dan penempatan Pekerja Domestik Indonesia “.
Dan
- 5.13 Menambahkan satu paragraph baru D (x) sebagai berikut:
“Dalam hal Pekerja Domestik dinyatakan melarikan diri, izin kerja sementara yang bersangkutan akan dicabut dan tidak diperbolehkan untuk memasuki Malaysia untuk bekerja sesuai dengan hukum dan kebijakan Malaysia yang berlaku.”
- Pasal 6 Protokol mencantumkan perubahan perubahan terhadap Lampiran B MOU 2006 sebagai berikut:
- 6.1 menambahkan sub-paragraf baru (i) setelah sub-paragraf (h) pada Paragraf 3 sebagai berikut:
(i) Pekerja Domestik dapat memperbolehkan dan menyetujui Pengguna Jasa untuk menyimpan paspornya demi alasan keamanan. Persetujuan dimaksud wajib dibuat secara tertulis. Paspur wajib dikembalikan setiap saat diminta.
- 6.2 menambahkan sub-paragraf baru (f) setelah sub-paragraf (e) pada Paragraf 4 sebagai berikut:
“(f) tunduk pada ketentuan Paragraf 3 (i). pengguna Jasa dapat menyimpan paspor Pekerja Domestik untuk alasan keamanan setelah disetujui secara tertulis oleh Pekerja Domestik. Paspur wajib dikembalikan setiap saat diminta”.
- 6.3 menambahkan sub-paragraf baru (g) setelah sub-paragraf baru (f) pada Paragraf 4 sebagai berikut:
“(g) Pengguna Jasa wajib memperbolehkan Pekerja Domestik berkomunikasi dengan keluarganya”.
- 6.4 mengganti Paragraf 5 (a) menjadi sebagai berikut:

“Pengguna Jasa wajib memberikan upah setiap bulan kepada Pekerja Domestik sebagaimana yang telah diindikasikan dan disepakati oleh Pengguna Jasa dan Pekerja Domestik, dalam jumlah RM.....(Ringgit Malaysia.....), sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Malaysia. Pembayaran tersebut wajib dilakukan melalui rekening Bank.”

- 6.5 mengganti Paragraf 5 (b) menjadi sebagai berikut:
 “Pekerja Domestik wajib menanggung biaya perekrutan dan penempatan untuk bekerja di Malaysia.”
- 6.6 menambahkan sub-paragraf 5 (c) menjadi sebagai berikut:
 “Pengguna Jasa dapat melakukan pembayaran dimuka untuk perekrutan dan penempatan Pekerja Domestik, dengan ketentuan bahwa Pengguna jasa berhak untuk memotong tidak lebih 50% upah pokok Pekerja Domestik setiap bulan hingga pembayaran di muka tersebut telah dilunasi oleh Pekerja Domestik.”
- 6.7 mengganti Paragraf 6 menjadi sebagai berikut:
 “6. Hari Libur
 (a) Pekerja Domestik berhak atas satu hari libur setiap minggu.
 Dalam hal Pekerja Domestik tidak menggunakan hak liburnya sebagaimana disebutkan dalam sub-paragraf (a) di atas, Pekerja Domestik berhak atas upah yang dihitung secara proposional/pro rata sebagai kompensasi hari libur yang telah disepakati oleh pengguna Jasa dan Pekerja Domestik
- 6.8 mengganti kata “*employment*” pada Paragraf 9(a) dan (c) dalam Ketentuan Umum dengan kata “*work*”; dan
- 6.9 menambahkan persyaratan mendapatkan persetujuan dari masing-masing Perwakilan Para Pihak setelah kolom tanda tangan.

Dalam Pasal 7 Protokol ini disebutkan bahwa protokol mulai berlaku sejak tanggal penandatanganan. Dan Pasal 8 menyebutkan bahwa Protokol ini menggantikan kesepakatan dan pengaturan sebelumnya antara para Pihak yang dilakukan sebelum Protokol ini mulai berlaku.

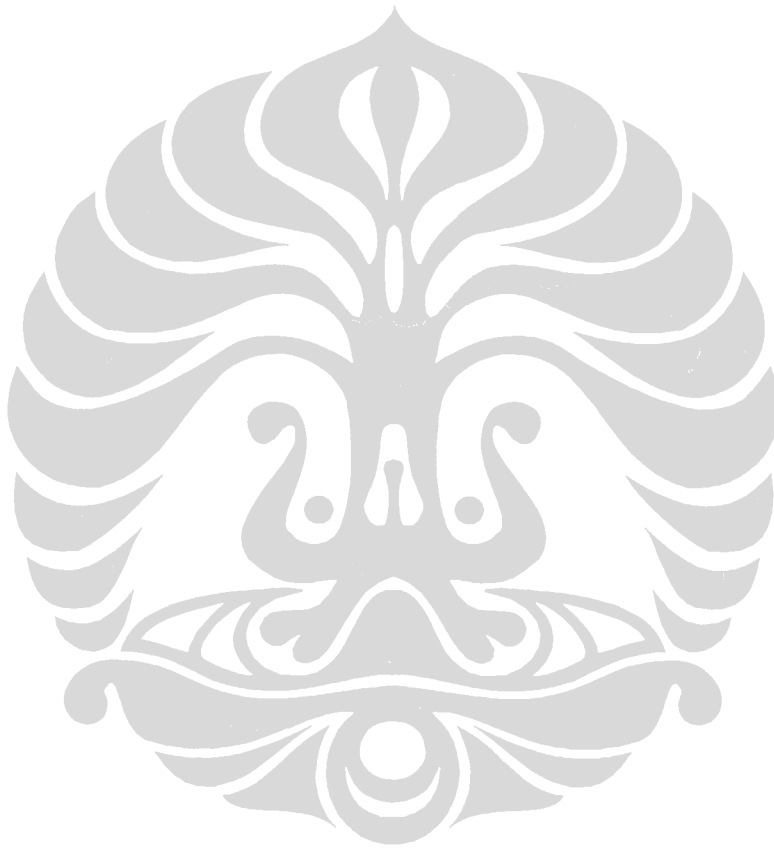
Pasal 9 Protokol menyebutkan bahwa Pasal 9 MoU 2006 diganti menjadi sebagai berikut:

Pekerja Domestik yang direkrut menurut MoU ini wajib bekerja di Malaysia untuk-

- (a) Jangka waktu tertentu sesuai dengan Perjanjian Kerja sebagaimana Lampiran B yang telah dirubah dengan Protokol ini; dan
- (b) Tunduk pada persyaratan dan ketentuan Perjanjian Kerja sebagaimana Lampiran B yang telah dirubah dengan Protokol ini.

Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 17 MoU 2006. Para pihak menyepakati sebagai berikut:²³⁵

- (a) MOU 2006 diperpanjang selama 5 (lima) tahun terhitung sejak penandatanganan Protokol ini; dan\
- (b) Protokol ini menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan MOU 2006.



BAB IV

ANALISA

PERLINDUNGAN HUKUM TKI SEKTOR DOMESTIK DI MALAYSIA

4.1 Sejauhmana Ketentuan Hukum Internasional Melindungi TKI Sektor Domestik Di Malaysia

Dalam masyarakat internasional dewasa ini, perjanjian internasional memainkan peranan yang sangat penting dalam mengatur kehidupan dan pergaulan antar negara. Melalui perjanjian internasional tiap negara menggariskan dasar kerjasama mereka, mengatur berbagai kegiatan, menyelesaikan berbagai masalah demi kelangsungan hidup masyarakat itu sendiri. Dalam dunia yang ditandai saling ketergantungan dewasa ini, tidak ada satu negara yang tidak mempunyai perjanjian dengan negara lain dan tidak ada satu negara yang tidak diatur oleh perjanjian dalam kehidupan internasionalnya.²³⁵

Perjanjian internasional yang pada hakekatnya merupakan sumber hukum internasional yang utama adalah instrument-instrument yuridik yang menampung kehendak dan persetujuan negara atau subyek hukum internasional lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Persetujuan bersama dirumuskan dalam perjanjian tersebut merupakan dasar hukum internasional untuk mengatur kegiatan negara-negara atau subyek hukum internasional lainnya di dunia ini.²³⁶

Indonesia dan Malaysia sebagai negara yang berdaulat dan merupakan subyek hukum internasional serta bagian dari masyarakat internasional tentu tidak terlepas dari Hukum internasional yang merupakan norma atau aturan non nasional, yang mengatur hubungan antara subyek hukum internasional. Terkait dengan Permasalahan TKI sektor domestik di Malaysia, perjanjian multilateral baik yang di bentuk oleh PBB dan ILO telah memberikan ketentuan yang terkait dengan perlindungan TKI sektor domestik .

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia selanjutnya disingkat DUHAM , merupakan barometer penghormatan suatu negara terhadap hak asasi manusia dan

²³⁵ Boer Mauna, Hukum Internasional, Pengertian Peranan dan fungsi Dalam Era Dinamika Global, Alumni, Bandung, 2003 hal.82

²³⁶ Boer Mauna. Ibid h. 82

sebagai tonggak penting usaha merumuskan hak asasi manusia yang dapat diterima oleh semua pihak dan tidak hanya berlaku di wilayah atau Negara tertentu.²³⁷

DUHAM adalah deskripsi yang jelas dan menyeluruh tentang hak-hak asasi manusia untuk semua manusia. Selain itu deklarasi tersebut memberi tempat bagi individu-individu manusia dalam hukum internasional yang sebelumnya tidak pernah dilakukan.²³⁸ *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* selanjutnya disingkat ICESCR dan *International Covenant on Civil and Political Rights* selanjutnya disingkat ICCPR merupakan instrumen-instrumen HAM induk yang menerjemahkan ketentuan-ketentuan deklaratif dalam DUHAM, sehingga ketiganya dikenal dengan *International Bills of Human Rights*.²³⁹ Ketiga *International Bills of Human Rights* tersebut mengakui dan menjamin Hak hak Pekerja yang terkait dengan Perlindungan TKI sektor Domestik di Malaysia.

Dalam DUHAM terdapat hak-hak yang terkait dengan perlindungan TKI sektor domestik yaitu :

1. Bekerja dan bebas memilih pekerjaan;
2. Pembayaran upah yang sama atas pekerjaan yang sama tanpa diskriminasi;
3. Remunerasi yang adil untuk menjamin kehidupan keluarga yang layak;
4. Membentuk atau menjadi anggota serikat pekerja; dan
5. Istirahat dan Cuti kerja.

Hak-hak ekonomi, sosial dan budaya merupakan bagian tak terpisahkan dari hak asasi manusia, ICESCR memberikan kerangka kerja hukum internasional yang sangat penting untuk melindungi hak asasi manusia termasuk di dalamnya adalah hak hak dasar pekerja yang juga terkait dengan Perlindungan TKI sektor Domestik di Malaysia, antara lain:

1. Adanya jaminan yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk menikmati semua hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang tercantum dalam konvensi ini,

²³⁷ Direktorat Jenderal HAM, Hak asasi manusia untuk semua, Kementerian Hukum dan HAM RI, Jakarta, 2010, h. 2

²³⁸ ibid

²³⁹ ibid.h.4

2. Adanya jaminan bagi setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan dan khususnya menjamin :
- a) Bayaran yang memberikan semua pekerja , sekurang-kurangnya upah yang adil dan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan .
 - b) Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga sesuai dengan ketentuan-ketentuan konvenan ini.
 - c) Kondisi kerja yang aman dan sehat
 - d) Kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi tanpa di dasari pertimbangan apapun selain senioritas dan kemampuan
 - e) Istirahat, liburan dan pembatasan jam kerja yang wajar, dan liburan berkala dengan gaji maupun imbalan-imbalan lain pada hari libur umum.

Sedangkan Ketentuan dalam ICCPR mengukuhkan pokok-pokok HAM di bidang sipil dan politik , ketentuan yang terkait dengan perlindungan TKI sektor domestik antara lain:

- (1) Tidak seorang pun boleh diperbudak; perbudakan dan perdagangan budak dalam segala bentuknya dilarang;
- (2) Tidak seorang pun boleh diperhambakan;
- (3) Tidak seorang pun boleh diwajibkan untuk melakukan kerja paksa .

Beberapa pasal dalam *International Covenant on Civil and Political Rights / Kovenan Tentang Hak-Hak Sipil dan Politik 1966* menyebutkan bahwa hak-hak yang dinyatakan tidak dapat tunduk pada batasan apapun kecuali batasan batasan yang ditetapkan oleh hukum dan yang perlu untuk melindungi keamanan nasional, ketertiban umum atau hak dan kebebasan orang lain.²⁴⁰ Oleh karena itu beberapa hak tidak dapat ditangguhkan atau dibatasi , bahkan dalam situasi darurat sekalipun, hak yang masuk dalam klasifikasi ini sering disebut sebagai jenis *non-derogable* , yaitu hak hak yang bersifat absolut, tidak dapat dikurangi pemenuhannya oleh negara. Hal-hak tersebut yang terkait dengan perlindungan TKI sektor domestik di Malaysia antara lain hak atas hidup (*the rights to life*) ,

²⁴⁰ Ibid

hak bebas dari penyiksaan (*the right to be free from torture*), dan hak bebas dari perbudakan (*the right to be free from slavery*) atau kerja paksa.²⁴¹ Dengan banyak permasalahan TKI sektor domestik di Malaysia seharusnya Pemerintah Indonesia semaksimal mungkin memenuhi hak-hak *non derogable* tersebut untuk memberikan perlindungan terhadap warga negaranya yang menjadi TKI sektor domestik di Malaysia .

Selain tiga instrument HAM yang memuat hak hak pekerja, terdapat konvensi PBB yang lebih spesifik mengatur tentang buruh migran yaitu *The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, tahun 1990, selanjutnya di singkat CMW.

Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (CMW) adalah perjanjian internasional yang paling komprehensif di bidang migrasi dan HAM. Ini adalah instrument hukum internasional yang dimaksudkan untuk melindungi salah satu kelompok orang paling rentan yaitu buruh migran, baik dalam situasi yang biasa atau tidak teratur.²⁴²

Pada saat jumlah buruh migran terus meningkat, dan bukti tentang pelanggaran hak asasi manusia terhadap mereka semakin meningkat, konvensi ini adalah instrumen penting untuk memastikan penghormatan hak asasi manusia buruh migran. CMW memperluas hak asasi manusia yang hanya sebagian tercakup oleh perjanjian lainnya.²⁴³ Nilai nilai dari CMW juga dapat diukur dengan perlindungan terhadap isu-isu yang tidak cukup diperhitungkan dalam perjanjian lainnya.²⁴⁴ Antara lain perlindungan terhadap buruh migrant yang tidak berdokumen (*illegal*).

Fungsi instrumen hukum internasional yang utama dalam upaya pemberian jaminan perlindungan harus berada dalam kerangka hukum internasional, yaitu fungsi pencegahan, penanggulangan, dan penyelesaian sengketa hukum antar-negara yang terkait. CMW merupakan konvensi yang

²⁴¹ *ibid*

²⁴² Ryzard cholewinski, Paul de guachteneire dan Antoine Pecoud, *Migration and Human Rights . the United Nations Convention on migrant workers' Rights*, Cambridge University Press, New York, 2009, h. 1

²⁴³ *ibid* h. 146

²⁴⁴ *Ibid*

paling lengkap, sebab menyerap berbagai prinsip dari aturan-aturan HAM, internasional, seperti hak-hak sipil-politik, hak-hak ekonomi, sosial budaya, anti-diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan, konvensi hak anak dan lain-lain.²⁴⁵

Pada hakekatnya, CMW memberi perlindungan yang utuh kepada setiap pekerja migran, baik bagi pekerja yang telah memenuhi prosedur yang berlaku maupun para pekerja yang berstatus illegal di negara orang. Hal ini di dasarkan pada pandangan bahwa semua buruh migran adalah makhluk sosial yang membutuhkan perlindungan dan pemenuhan atas hak-haknya sebagai manusia. Karena tidak dapat dipungkiri, pekerja migran ilegal sangat rentan mengalami tindakan eksploitasi oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Sementara keberadaan mereka selalu diremehkan dan kurang mendapat perhatian dan perlindungan.

Dalam CMW telah diatur ketentuan-ketentuan yang berguna untuk melindungi para pekerja migran termasuk TKI sektor domestik di Malaysia seperti adanya larangan penyiksaan bagi para pekerja migran, baik secara fisik maupun mental, larangan perbudakan dan kerja paksa. Selain, itu beberapa larangan juga diberlakukan bagi para pengguna jasa tenaga kerja migran diantaranya adalah larangan merampas aset milik pekerja migran dengan semena-mena. Ini dikarenakan seringnya para TKI sektor domestik mengalami kesulitan di negara penempatan karena aset dan privasinya dirampas oleh majikan. Kondisi seperti ini sering ditemukan di negara Malaysia. Dimana terkait permasalahan TKI sektor domestik di Malaysia, sering mengalami penyiksaan dan penganiyaan serta para majikan dengan sengaja menyita paspor dan berkas-berkas penting TKI sektor domestik lalu kemudian menyiksanya. Tidak jarang juga barang-barang milik TKI sektor domestik dirampas secara paksa tanpa alasan yang jelas.

CMW juga berisi ketentuan tentang hak-hak yang di miliki oleh pekerja migran diantaranya seperti, hak untuk hidup yang layak, hak untuk bebas dan merasa nyaman secara privasi, hak untuk bebas berpendapat, berekspresi, berpikir dan memiliki aset atau dokumen-dokumen penting dengan aman. Hal ini untuk

²⁴⁵ Tri Nuke Pujiastuti, MA, *Ratifikasi Konvensi Internasional tentang Pekerja Migran: Membuka Kotak Pandora?*, Jurnal Diplomasi volume 2 No 1 Tahun 2010 ,h. 91

menghindari tindakan-tindakan penyitaan, pengrusakan dan perampasan dokumen identitas para pekerja migran oleh para majikan di tempat mereka bekerja.

Para pekerja migran dalam hal ini TKI sektor domestik juga berhak mendapat jaminan sosial dan kondisi kerja yang nyaman, dimana mereka tetap mendapat waktu untuk beristirahat dan liburan. Dalam CMW juga dinyatakan bahwa para pekerja migran dan anggota keluarganya tidak boleh diusir atau dicabut izin tinggal atau kontrak kerjanya hanya karena melakukan kesalahan atau kegagalan dalam memenuhi kewajibannya terhadap kontrak kerja yang disepakati kecuali pelanggaran atas otorisasi yang berjela di tempat kerja.²⁴⁶

Perlindungan para pekerja migran beserta anggota keluarganya merupakan hak bagi para pekerja migran dan keluarganya yang dijamin oleh negara dalam kerangka hubungan diplomatik. Ini dimungkinkan jika pekerja migran dan anggota keluarganya mengalami masalah di negara penempatan. Apabila mereka ditahan atau ditangkap atas tuduhan tertentu maka otoritas diplomatik dari negara asal berkewajiban memberi perlindungan dan bantuan untuk dapat tetap berkomunikasi dengan anggota keluarga lainnya.

Terkait dengan Perlindungan TKI sektor domestik, terdapat Konvensi ILO yaitu *Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers*, pada tahun 2011. Instrumen-instrumen *Convention Concerning Decent Work For Domestic Workers* (selanjutnya disingkat CDWD) merupakan pengakuan yang kuat atas nilai ekonomi dan sosial pekerjaan rumah tangga/ sektor domestik dan seruan untuk bertindak menangani pengecualian-pengecualian pekerja rumah tangga dari perlindungan ketenagakerjaan dan sosial yang ada. CDWD menawarkan perlindungan khusus kepada pekerja rumah tangga. Konvensi tersebut menetapkan hak-hak dan prinsip-prinsip dasar, dan mengharuskan negara mengambil serangkaian langkah dengan tujuan untuk menjadikan kerja layak sebagai sebuah realitas bagi pekerja rumah tangga.

Rekomendasi Pekerja Rumah Tangga No. 201, yang juga diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional 2011, melengkapi Konvensi No. 189. Tidak seperti Konvensi, Rekomendasi No. 201 tidak terbuka untuk ratifikasi. Rekomendasi

²⁴⁶http://hrwg.org/attachments/993_Ratifikasi%20konvensi%20migran%20finish1.pdf, [kses](#), 22 July 2011

memberikan pedoman praktis mengenai kemungkinan langkah hukum dan langkah-langkah lain untuk mengimplementasikan hak-hak dan prinsip-prinsip yang dinyatakan di dalam Konvensi.

CDWD menetapkan standar ketenagakerjaan minimal untuk pekerja rumah tangga. Hak-hak dasar pekerja rumah tangga dalam CDWD adalah :

- Promosi dan perlindungan hak asasi manusia seluruh pekerja rumah tangga (Pembukaan ; Pasal 3) .
- Penghormatan dan perlindungan prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja: (a) kebebasan berserikat dan pengakuan efektif terhadap hak atas perundingan bersama; (b) penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib; (c) penghapusan pekerja anak; dan (d) penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan (Pasal 3, 4, 11) .
- Perlindungan efektif dari segala bentuk penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan (Pasal 5) .
- Ketentuan kerja yang adil dan kondisi hidup yang layak (Pasal 6) .

CDWD mengharuskan para Anggota yang meratifikasi agar menghormati, mempromosikan dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak ini, Konvensi ini menyatakan ulang kewajiban Negara anggota ILO dalam konteks Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Fundamental di Tempat Kerja tahun 1998.²⁴⁷

Terkait dengan perlindungan TKI sektor domestik dalam CDWD terdapat beberapa ketentuan yang secara khusus berkaitan dengan pekerja domestik migran atau yang sangat relevan dengan kebutuhan dan resiko yang mereka hadapi. *Standar mengenai pekerja rumah tangga migran* dalam CDWD :

- Sebuah kontrak kerja yang bisa ditegakkan di negara tempat kerja, atau tawaran kerja tertulis, sebelum berangkat ke negara tempat kerja (*Pasal 8*).
- Kondisi jelas di mana pekerja rumah tangga berhak atas pemulangan di akhir kerja mereka (*Pasal 8*).
- Perlindungan pekerja rumah tangga dari praktik pelecehan oleh agen ketenagakerjaan swasta (*Pasal 15*).

²⁴⁷ CDWD , Pasal 3 ayat 2

- Kerjasama antara negara pengirim dan negara penerima untuk menjamin efektifnya penerapan ketentuan-ketentuan Konvensi untuk pekerja rumah tangga migran (*Pasal 8*).

Hak untuk bekerja di luar negeri sebagai TKI dan bekerja di sektor domestik sejalan dengan Pasal 23 ayat 1 DUHAM dan Pasal 6 ayat 1 ICESCR yang mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak semua orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang memadai guna melindungi hak ini.

Permasalahan TKI sektor domestik di Malaysia yang terkait dengan hak-hak dasar pekerja yaitu gaji tidak dibayar oleh majikan bertentangan dengan :

- Pasal 23 ayat 3 DUHAM, yang dengan tegas disebutkan bahwa setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya,
- Pasal 7 (a) ICESCR, yang mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan khususnya menjamin Upah yang adil dan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang senilai tanpa pembedaan dalam bentuk apapun, khususnya bagi perempuan yang harus dijamin kondisi kerja yang tidak lebih rendah daripada yang dinikmati laki-laki dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- Pasal 25 CMW menyebutkan bahwa Para Pekerja migran harus mendapatkan perlakuan yang tidak kurang menguntungkan daripada yang diterapkan pada warga negara dari Negara tujuan kerja dalam hal penggajian .
- CDWD menetapkan sejumlah prinsip berkenaan dengan upah minimum, non diskriminasi dan perlindungan pengupahan sebagai berikut :

a. Upah minimum dan non diskriminasi

Anggota diharuskan mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga menikmati cakupan upah minimum, bila cakupan semacam itu ada di negara bersangkutan, dan bahwa pengupahan ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin (*Pasal 11*).

Negara-negara yang memiliki perangkat penetapan upah minimum harus memasukkan pekerja rumah tangga di dalam cakupan upah minimum. Klausul non diskriminasi bertujuan untuk mengatasi kurang dihargai dan kurang dibayarnya pekerjaan rumah tangga yang disebabkan oleh diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, sebagaimana yang dibayangkan di dalam Konvensi Pengupahan Setara, 1951 (No. 100).

b. Sarana dan metode pembayaran

Sehubungan dengan metode untuk pembayaran remunerasi, Konvensi menetapkan sebagai berikut: (1) pembayaran harus dilakukan langsung kepada pekerja rumah tangga, sebagai lawan dari pihak ketiga; (2) pembayaran harus dilakukan secara tunai; dan (3) pembayaran harus dilakukan secara berkala tapi sekurang-kurangnya sekali sebulan (Pasal 12 (1)). Undang-undang, peraturan atau kesepakatan bersama nasional bisa menetapkan pembayaran uang melalui transfer bank, cek bank, cek pos, wesel atau sarana sah lain. Bila cara pembayaran tidak ditetapkan di dalam undang-undang, peraturan atau kesepakatan bersama nasional, pembayaran dengan cara-cara tersebut di atas diperbolehkan dengan persetujuan pekerja bersangkutan.

Termasuk juga adanya Ketentuan mengenai agen swasta menuntut langkah-langkah untuk menjamin bahwa biaya yang dibebankan oleh agen tersebut tidak dipotongkan dari upah pekerja rumah tangga sebagaimana dalam Pasal 15 ayat 1 huruf e.

TKI sektor domestik di Malaysia kerap menghadapi permasalahan tidak mendapatkan hari libur dan Jam kerja yang rata rata enambelas sampai dengan delapan belas jam/ tanpa adanya pembatasan jam kerja , hal ini bertentangan dengan:

- Prinsip Pasal 24 DUHAM dimana setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari liburan berkala, dengan tetap menerima upah.
- Pasal 7 (d) ICESCR yang mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan menjamin istirahat, liburan

dan pembatasan jam kerja yang wajar, dan liburan berkala dengan gaji maupun imbalan-imbalan lain pada hari libur umum.

- Pasal 25 CMW, para pekerja migran harus mendapatkan perlakuan yang tidak kurang menguntungkan daripada yang diterapkan pada warga negara dari negara tujuan kerja dalam hal ketentuan uang lembur, jam kerja, istirahat mingguan, liburan dengan dibayar, keselamatan, kesehatan, pemutusan hubungan kerja, dan ketentuan kerja lain yang menurut hukum dan praktik nasional dicakup dalam ketentuan ini;
- Pasal 10 CDWD disebutkan Langkah-langkah yang ditujukan untuk menjamin perlakuan sama antara pekerja rumah tangga dan pekerja secara umum berkenaan dengan jam kerja normal, kompensasi lembur, masa istirahat harian dan mingguan, dan cuti tahunan berbayar, Masa istirahat mingguan sekurang-kurangnya 24 jam kerja berturut-turut, Peraturan jam siaga (jangka waktu di mana pekerja rumah tangga tidak bebas menggunakan waktu mereka sekehendak mereka dan diharuskan untuk tetap melayani rumah tangga tersebut guna untuk menanggapi kemungkinan panggilan)

Terkadang hanya karena persoalan kecil, seperti menjatuhkan piring atau gelas TKI sektor domestik mendapatkan hukuman penganiayaan terus menerus dari majikan. Permasalahan penganiayaan, pelecehan maupun pemerkosaan yang sering dihadapi TKI sektor domestik dari majikan, majikan dengan semena-mena memperlakukan TKI sektor domestik. Hal ini bertentangan/tidak sesuai dengan ketentuan:

- Pasal 5 DUHAM dimana tidak seorang pun boleh disiksa atau diperlakukan secara kejam, diperlakukan atau dihukum secara tidak manusiawi atau dihina.
- Pasal 7 ICCPR yang menyebutkan tidak seorangpun dapat dikenai penyiksaan, atau perlakuan atau hukuman lain yang kejam, tidak manusiawi atau merendahkan martabat.
- Pasal 10 CMW dimana tidak seorang pun pekerja migran atau anggota keluarganya boleh dijadikan sasaran penyiksaan atau perlakuan atau penghukuman yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat.

- Pasal 5 CDWD menyebutkan dimana setiap anggota harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja rumah tangga menikmati perlindungan yang efektif terhadap segala jenis penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan.

Maraknya TKI sektor domestik illegal dan TKI sektor domestik yang menjadi korban perdagangan orang terkait dengan ketentuan :

- Pasal 4 DUHAM, yang menyatakan tidak seorang pun boleh diperbudak atau diperhambakan, perhambaan dan perdagangan budak dalam bentuk apa pun mesti dilarang.
- Pasal 8 ICCPR , dimana disebutkan bahwa perbudakan dan perdagangan budak dilarang dan tidak seorang pun dapat diperhambakan atau diminta untuk melakukan kerja paksa.
- Permasalahan TKI sektor domestik yang illegal atau tidak berdokumen dilindungi hak hak nya , berdasarkan pasal 25 CMW dimana negara pihak berkewajiban untuk membuat kebijakan yang tepat untuk memastikan bahwa pekerja migran yang tidak berdokumen tidak dihalangi dari hak apa pun yang muncul . Khususnya, majikan tidak boleh dibebaskan dari kewajiban yang ada dalam hukum atau perjanjian atau kewajiban mereka tidak boleh dibatasi dengan cara apa pun .

Ketentuan pasal-pasal diatas jelas menentang adanya perdagangan manusia dalam bentuk apapun termasuk yang menimpa TKI sektor domestik dengan dalih untuk bekerja di sektor domestik majikan maupun agensi menghalalkan segala cara .

Masih terkait dengan Masalah TKI illegal , dimana dia awalnya sebagai TKI sektor domestik yang sah/legal namun karena tidak tahan dengan siksaan dari majikan TKI lari tanpa kartu identitasnya (Paspur) yang dipegang majikan kemudian tertangkap oleh aparat dan dianggap sebagai TKI illegal , lalu di lakukan pendeportasian , hal ini terkait dengan ketentuan :

- Pasal 13 ICCPR , yang menyebutkan :

Orang asing yang berada secara sah di wilayah Negara Pihak pada Kovenan ini dapat diusir dari Negara tersebut hanya menurut keputusan yang dikeluarkan berdasarkan hukum dan, kecuali ada alasan-alasan kuat

sehubungan dengan keamanan nasional, ia harus *diberi kesempatan mengajukan keberatan terhadap pengusiran dirinya*, dan meminta agar kasusnya ditinjau kembali dan diwakili untuk keperluan ini, oleh pihak yang berwenang atau orang-orang yang secara khusus ditunjuk oleh pihak yang berwenang.

- Pasal 22 Konvensi CMW ditentukan para pekerja migran dan anggota keluarganya tidak boleh menjadi sasaran kebijakan pengusiran secara massal. Setiap kasus pengusiran harus diperiksa dan diputuskan sendiri-sendiri, hanya dapat diusir atas suatu keputusan yang diambil oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan hukum Keputusan tersebut wajib dikomunikasikan kepada mereka.

Berdasarkan dua pasal tersebut TKI seharusnya tidak diperlakukan sama dengan imigran gelap dan dapat mengajukan keberatan atas pengusiran dikarena status dia yang sebenarnya legal.

TKI sektor domestik di Malaysia yang tersangkut permasalahan kriminal / hukum baik sebagai korban maupun pelaku berhak mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam ketentuan :

- Pasal 6,7 dan 10 DUHAM dimana setiap orang mempunyai kedudukan yang setara di hadapan hukum, dan berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi serta berhak atas pengadilan yang adil dan terbuka
- Pasal 14 dan Pasal 26 ICCPR, setiap orang yang tersangkut permasalahan hukum berhak mendapatkan kesetaraan di hadapan pengadilan dan lembaga peradilan serta jaminan dalam proses pengaduan pidana dan perdata dan mempunyai hak yang sama di depan hukum
- Pasal 18 CMW, Para pekerja migrant dan anggota keluarganya memiliki hak yang setara dengan warga negara dari negara yang bersangkutan di hadapan pengadilan dan tribunal, memiliki hak praduga tak-bersalah. Dan berhak untuk mendapatkan bantuan hukum ketika diadili.
- Berdasarkan Pasal 16 dan 23 CMW, Perlindungan para pekerja migran beserta anggota keluarganya merupakan hak bagi para pekerja migran dan keluarganya yang dijamin oleh negara dalam kerangka hubungan diplomatik. Ini dimungkinkan jika pekerja migran dan anggota keluarganya mengalami masalah di negara penempatan. Apabila mereka ditahan atau ditangkap atas

tuduhan tertentu maka otoritas diplomatik dari negara asal berkewajiban memberi perlindungan dan bantuan untuk dapat tetap berkomunikasi dengan anggota keluarga lainnya.

- Pasal 17 CDWD terkait dengan Penyelesaian perselisihan, pengaduan, penegakan adanya Akses efektif ke pengadilan, tribunal atau mekanisme penyelesaian perselisihan lain, termasuk mekanisme pengaduan yang mudah diakses , Langkah-langkah harus diadakan untuk menjamin kepatuhan terhadap undang-undang nasional untuk perlindungan pekerja rumah tangga, termasuk langkah-langkah inspeksi ketenagakerjaan. Dalam hal ini, Konvensi mengakui perlunya menyeimbangkan hak pekerja rumah tangga atas perlindungan dan hak atas privasi anggota rumah tangga.

Dari ketentuan pasal-pasal di atas jelas bahwa TKI sektor domestik mempunyai kedudukan yang sama dan setara dengan warga negara Malaysia di depan hukum, pengadilan dan lembaga peradilan bahkan mereka juga berhak untuk mendapatkan jaminan dalam proses pengaduan pidana maupun perdata , memiliki hak praduga tak bersalah dan berhak untuk mendapatkan bantuan hukum .

Salah satu permasalahan TKI sektor domestik di Malaysia adalah pengekangan dan larangan berkomunikasi dengan pihak keluarga oleh majikan, hal ini jelas tidak sesuai dengan prinsip yang tercantum dalam :

- Pasal 20 DUHAM dimana Setiap orang mempunyai hak atas kebebasan berkumpul dan berserikat tanpa kekerasan.
- Pasal 39 CMW disebutkan Para pekerja migran dan anggota keluarganya harus memiliki hak atas kebebasan bergerak di wilayah Negara tujuan kerja dan kebebasan memilih tempat tinggalnya di wilayah tersebut.
- Pasal 9 huruf b CDWD, setiap anggota harus menjamin harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja domestik berhak untuk tidak terikat untuk tetap berada di rumah tangga atau dengan anggota rumah tangga selama jangka waktu istirahat harian dan mingguan atau cuti tahunan;

Berdasarkan pasal-pasal di atas TKI sektor domestik di Malaysia berhak untuk bergerak, berkumpul dan berserikat. Pada waktu hari libur mereka berhak untuk berinteraksi dengan orang lain, selain dengan majikan dan keluarganya.

Dengan demikian akan memberikan kesempatan pada TKI sektor domestik di Malaysia untuk menceritakan dan mengadukan tindakan majikan yang semena-mena pada Perwakilan RI di Malaysia ataupun pihak yang berwenang lainnya.

Permasalahan lain TKI sektor domestik di Malaysia adalah Paspor dipegang majikan, dengan dipegangnya paspor oleh majikan, sangat membatasi gerakan TKI dan menjadi alasan utama TKI tidak berani meninggalkan rumah majikan mereka karena takut dipenjara dan dideportasi, hal ini jelas sangat bertentangan dengan Pasal 9 (b) CMW, yang menyebutkan bahwa setiap anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja domestik berhak untuk menyimpan sendiri dokumen perjalanan dan dokumen identitas mereka.

TKI sektor domestik sering kali mengalami sakit akibat kerja yang terlalu berat tanpa istirahat, seharusnya mereka berhak untuk mendapatkan pengobatan dan lingkungan kerja yang sehat dan kondisi kerja yang aman sebagaimana diatur dalam ketentuan dengan :

- Pasal 9 ICESCR dimana diakuinya hak setiap orang atas jaminan sosial termasuk asuransi sosial. TKI sektor domestik sudah seharusnya mendapatkan asuransi dikarenakan posisi nya yang sangat rentan .
- Pasal 13 CDWD menyatakan hak pekerja domestik atas lingkungan kerja yang aman dan sehat serta langkah-langkah diadakan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam Pasal 6 ayat 2 ICESCR antara lain di sebutkan bahwa untuk tercapainya hak atas pekerjaan, harus meliputi juga bimbingan teknis dan kejuruan serta program-program pelatihan, kebijakan, dan teknik-teknik untuk mencapai perkembangan ekonomi, sosial dan budaya yang mantap serta lapangan kerja yang penuh dan produktif, dengan kondisi-kondisi yang menjamin kebebasan politik dan ekonomi yang mendasar bagi perorangan. Hal ini sangat terkait dengan permasalahan TKI sektor domestik yaitu tidak mampu bekerja, ketidakmampuan TKI sektor domestik dalam mengerjakan tugas-tugasnya disebabkan oleh minimnya pelatihan atau Skill yang dimiliki oleh TKI, sehingga TKI tidak dapat mengoperasikan peralatan rumah tangga dan memahami apa yang diinginkan oleh majikan yang nantinya akan menimbulkan ketidakpuasan majikan

yang berujung pada penganiayaan. Oleh karena itu berdasarkan Pasal 6 tersebut negara pengirim dalam hal ini Pemerintah Indonesia diwajibkan untuk memberikan pelatihan dan ketrampilan yang sesuai untuk TKI sektor domestik.

Dalam Pasal 64 CMW mewajibkan negara-negara pihak yang bersangkutan untuk berkonsultasi dan bekerja sama dengan negara tujuan untuk memajukan kondisi yang baik, setara, dan manusiawi sehubungan dengan migrasi internasional dari para pekerja dan anggota keluarganya. Indonesia telah meratifikasi CMW ini maka merupakan kewajiban Pemerintah Indonesia untuk berkonsultasi dan bekerja sama dengan Pemerintah Malaysia untuk memajukan kondisi yang baik setara, dan manusiawi sehubungan dengan TKI sektor domestik. Terkait dengan Pasal 65 CMW Peranan perwakilan RI di negara penempatan wajib dilakukan untuk memfasilitasi memenuhi kebutuhan sosial, budaya dan lain-lain dari para pekerja migran dan anggota keluarganya.

Universal Declaration of Human Rights (DUHAM) dari segi hukum tidak mempunyai daya ikat seperti deklarasi-deklarasi lainnya yang diterima Majelis Umum PBB.²⁴⁸ Sebaliknya ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam deklarasi tersebut banyak yang dimasukan oleh negara-negara ke dalam legislasi nasionalnya masing-masing dan bahkan telah dijadikan tolak ukur untuk menilai sejauhmana suatu negara melaksanakan hak-hak asasi manusia.²⁴⁹ Karena itu banyak ketentuan dalam deklarasi ini dapat dianggap mempunyai nilai sebagai hukum kebiasaan internasional (*customary international law*).²⁵⁰

Oleh karena itu Indonesia sebagai negara pengirim dan Malaysia sebagai negara penerima TKI sektor domestik dan mereka sebagai subyek hukum internasional sudah seharusnya tunduk terhadap ketentuan DUHAM dan menghormati hak-hak dasar manusia khususnya hak-hak pekerja yang terdapat dalam DUHAM sebagai salah satu sumber hukum internasional, sehingga tercipta hubungan kerja yang baik antara majikan dan TKI sektor domestik, saling menghormati dan menghargai hak-hak dasar tersebut. Dari uraian diatas menurut hemat penulis substansi DUHAM cukup memadai dalam memberikan

²⁴⁸ Boer Mauna.op.cit h.602

²⁴⁹ ibid

²⁵⁰ ibid

perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hal ini TKI sektor domestik di Malaysia.

Indonesia telah meratifikasi *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 1966*, melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, *International Covenant on Civil and Political Rights* melalui Undang-Undang Nomor 12 tahun 2005 dan *The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 1990* dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2012, konsekuensi dari meratifikasi tiga ketentuan internasional tersebut Indonesia terikat berdasarkan *asas pacta sunt servada* dan menerima bertanggung jawab setiap kewajibannya yang diatur di dalamnya serta menjamin penyesuaian antara hukum nasional dan kewajiban internasionalnya.

Indonesia mempunyai tanggungjawab kepada masyarakat internasional, kepada negara-negara lain yang juga meratifikasinya dan kepada warga negaranya sendiri serta kepada penduduk lain yang tinggal di dalam wilayah negaranya.²⁵¹ Oleh karena itu dalam setiap kebijakan yang dibentuk untuk perlindungan TKI sektor domestik harus sejalan dengan ketentuan internasional tersebut. Dua konvenan dan konvensi internasional diatas cukup memadai dalam memberikan perlindungan TKI sektor domestik.

Sekalipun Malaysia tidak meratifikasi tiga ketentuan internasional tersebut namun karena Indonesia telah meratifikasinya, ketentuan dalam konvensi ini tetap harus menjadi pedoman bagi pemerintah Indonesia dalam pembuatan perjanjian bilateral dengan pihak Malaysia harus mencerminkan hak-hak pekerja yang terdapat dalam konvensi.

Terkait dengan diratifikasinya CMW oleh Indonesia dalam Pasal 88 CMW di cantumkan bahwa suatu negara yang meratifikasi atau mengaksesi Konvensi ini tidak dapat mengecualikan penerapan bagian mana pun dari Konvensi ini, atau tanpa mengabaikan Pasal 3, mengecualikan kategori tertentu dari pekerja migran dalam penerapannya. Berdasarkan hal ini tidak ada alasan bagi pemerintah Indonesia untuk tidak menerapkan bagian mana pun dari konvensi ini, harus

²⁵¹ Ditjen HAM, Op.Cit.h.2

mengimplementasikan isi konvensi dalam tiap peraturan dan kebijakan terkait dengan pekerja migran.

Menurut Prof.Hikmahanto Juwana bahwa salah satu ketidakefektifan CMW adalah bila hanya sepihak yang meratifikasi, yaitu negara pengirim saja yang meratifikasi, maka efektifitas konvensi ini tidak akan terwujud. Sehingga menurutnya dengan diratifikasinya CMW ini oleh Indonesia tidak ada pengaruhnya/dampak langsung terhadap perlindungan TKI sektor domestik di Malaysia, karena Malaysia belum meratifikasi konvensi tersebut.²⁵² Sebagaimana dikatakan Prof Hikmahanto Indonesia tak mungkin menekan Malaysia untuk meratifikasi mengingat jika meratifikasi, mereka tak hanya harus melindungi buruh migran asal Indonesia, tetapi semua buruh buruh migran di negaranya.²⁵³ Sebagai pengganti, perjanjian bilateral untuk perlindungan TKI sangat dibutuhkan. Perjanjian ini diharapkan banyak mengakomodasi ketentuan dalam Konvensi Buruh Migran. Artinya, konvensi ini hendak diperlakukan secara bilateral antara RI dan negara penerima TKI.²⁵⁴

Sementara itu *Convention Concerning Decent Work For Domestic Workers* merupakan konvensi yang komprehensif dan aplikatif dalam perlindungan TKI sektor domestik di Malaysia, meskipun Indonesia dan Malaysia belum meratifikasi *Convention Concerning Decent Work For Domestic Workers 2011*, namun ada baiknya Indonesia sebagai negara pengirim TKI sektor domestik juga Malaysia sebagai negara penerima TKI sektor domestik menjadikan konvensi ini sebagai rujukan dalam pembuatan perjanjian bilateral terkait perlindungan TKI sektor domestik di Malaysia. Karena Pengaturan perlindungan TKI sektor domestik dalam konvensi ini sangat komprehensif dan membuka peluang kerjasama baik dalam bentuk perjanjian bilateral, regional atau multilateral antara negara pengirim dan negara penerima untuk bersama-sama mencegah penyalahgunaan dan praktik curang pada saat rekrutmen, penempatan dan selama bekerja dalam rangka meningkatkan perlindungan terhadap TKI sektor domestik (Pasal 10 dan 15) .

²⁵² Wawancara dengan Hikmahanto Juwana, Selasa 4 Juni 2012, Universitas Indonesia , Salemba, Jakarta, Pkl 12.00 wib

²⁵³ ibid

²⁵⁴ Ibid

4.2 Sejauhmana Ketentuan Nasional Indonesia dan Malaysia Melindungi TKI Sektor Domestik Di Malaysia

4.2.1 Peraturan Perundang-undangan Indonesia

Ketentuan nasional Indonesia yang terkait dengan perlindungan TKI sektor domestik di Malaysia dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKILN), Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 Tentang Hubungan Luar Negeri dan Undang-undang Nomor 21 tahun 2007 Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (UU TPPO).

Prinsip penempatan TKI berdasarkan UU PPTKILN sebagai berikut ini:

- Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing.
- Dilarang menempatkan TKI pada pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan, norma kesusilaan dan peraturan perundang-undangan .
- Negara tujuan penempatan tidak dalam keadaan perang, bencana alam, terjangkit wabah penyakit;
- Penempatan TKI ke luar negeri harus memperhatikan kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan di dalam negeri .

Instrumen perlindungan hukum TKI sektor domestik di Malaysia antara lain Perjanjian Penempatan dan Perjanjian Kerja. Perjanjian penempatan berdasarkan Pasal 1 angka 9 yaitu perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta (PPTKIS) dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam substansi Perjanjian penempatan sebagaimana diatur dalam pasal 52 memuat mengenai jaminan pelaksana penempatan TKI swasta (PPTKIS) kepada calon TKI dalam hal Pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja, tanggung jawab

pengurusan penyelesaian masalah dan akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak. Dari klausul tersebut TKI sektor domestik di Malaysia dapat meminta pertanggungjawaban dari PPTKIS terkait permasalahan gaji yang tidak dibayar, tidak mendapatkan istirahat yang cukup dan hal-hal lain yang tercantum dalam Perjanjian Kerja, serta dalam pengurusan penyelesaian masalah.

Instrumen perlindungan TKI sektor domestik lainnya adalah Perjanjian Kerja, yang berdasarkan Pasal 1 angka 10 PPTKILN adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan kerja antara Pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri. Substansi dalam perjanjian kerja sebagaimana di sebutkan dalam Pasal 55 antara lain hak dan kewajiban para pihak, kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti, waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial, serta jangka waktu perjanjian kerja. Berdasarkan Perjanjian kerja ini TKI sektor domestik dapat menuntut majikan atas hak-hak mereka yang tidak terpenuhi oleh majikan. Selain itu berdasarkan pasal 7 huruf d Pemerintah Indonesia berkewajiban melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan.

Dalam Pasal 8 huruf g UU PPTKILN disebutkan TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri. Pasal ini sangat terkait dengan permasalahan TKI sektor domestik di Malaysia yang kerap direndahkan harkat dan martabatnya dan mengalami pelanggaran atas hak-hak asasi manusia mereka.

Permasalahan penganiayaan, pelecehan sexual/pemeriksaan yang menimpa TKI sektor domestik di Malaysia, dan TKI yang terlibat permasalahan hukum /kriminal baik sebagai korban atau pelaku, berdasarkan Pasal 82 UU PPTKILN ini PPTKIS berkewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap

TKI, selain itu Pemerintah berdasarkan Pasal 78 melalui Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan terhadap TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional. Perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri berdasarkan pasal 80 dilaksanakan antara lain melalui pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional serta pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.

Terkait permasalahan TKI sektor domestik yang dipindahkan ke tempat kerja lain bukan atas kehendaknya sendiri/terjadi perubahan jabatan TKI, berdasarkan Pasal 61 UU PPTKILN PPTKIS wajib mengurus perubahan perjanjian kerja dengan membuat perjanjian kerja baru dan melaporkannya kepada Perwakilan Republik Indonesia.

TKI juga mengalami permasalahan pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, seperti bekerja pada lebih dari satu majikan dan diminta untuk menjaga toko, hal ini jelas bertentangan dengan Pasal 72 UU PPTKILN yang melarang PPTKIS menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan.

Salah satu permasalahan TKI sektor domestik di Malaysia adalah TKI tersebut tidak mampu bekerja, antara lain TKI tidak dapat mengoperasikan peralatan rumah tangga dan memahami apa yang diinginkan oleh majikan. TKI sektor domestik di Malaysia yang tidak mampu bekerja dengan baik akan menimbulkan ketidakpuasan majikan yang berujung pada penganiayaan. Terkait hal ini dalam UU PPTKILN Pasal 31 mengatur mengenai kegiatan pra penempatan antara lain meliputi pendidikan dan pelatihan. Kemudian dalam Pasal 41 disebutkan bahwa PPTKIS wajib mengadakan pendidikan dan pelatihan terhadap TKI yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Dari dua pasal tersebut TKI sektor domestik di Malaysia berhak untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan sehingga menghasilkan TKI sektor domestik yang berkualitas dan mampu bersaing dengan TKI sektor domestik dari negara lain. Dalam Pasal 69

UU PPTKILN PPTKIS wajib mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir pemberangkatan (PAP). PAP dimaksudkan untuk memberi pemahaman dan pendalaman terhadap :

- a. peraturan perundang-undangan di negara tujuan; dan
- b. materi perjanjian kerja.

Dengan kemampuan yang memadai yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan PAP , TKI sektor domestik di Malaysia mempunyai modal yang kuat dalam bekerja dan dalam menghadapi segala permasalahan di Malaysia .

Permasalahan TKI sektor domestik yang tidak bisa berkomunikasi dengan keluarganya di Indonesia dapat terjadi karena tiga hal, pertama dilarang oleh pengguna/majikan untuk berkomunikasi baik melalui telepon maupun surat, kedua pengguna pindah tempat tinggal tanpa memberikan informasi pada perwakilan PPTKIS di Malaysia dan ketiga pengguna memindahkan TKI pada pihak lain misalnya pada saudaranya tanpa pemberitahuan pada perwakilan PPTKIS. Mengenai masalah ini UU PPTKILN belum mengaturnya. Untuk itu sebaiknya Perwakilan RI di Malaysia bekerja sama dengan perwakilan PPTKIS dan agensi di Malaysia memantau terus keberadaan dan kondisi TKI .

Terkait dengan Permasalahan TKI Sektor domestik ilegal di Malaysia , dalam UU PPTKILN belum terdapat pengaturan mengenai TKI ilegal. Hal ini tentu sangat tidak menguntungkan bagi TKI sektor domestik ilegal di Malaysia , karena bahkan secara nasional keberadaan mereka tidak diakui, bagaimana mungkin melakukan perlindungan kepada mereka, karena tidak terdapat pengaturan mengenai perlindungan terhadap mereka .

Berdasarkan Pasal 68 UU PPTKILN , PPTKIS wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi. Keikutsertaan TKI sektor domestik dalam program asuransi merupakan sarana perlindungan terhadap mereka. Jenis program asuransi yang wajib diikuti oleh TKI diatur dengan Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2012 Tentang Perubahan atas peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia. Terkait dengan penelitian ini perlindungan TKI sektor domestik di Malaysia program asuransi selama masa penempatan meliputi :

- a. risiko gagal ditempatkan bukan karena kesalahan TKI;
- b. risiko meninggal dunia;
- c. risiko sakit dan cacat;
- d. risiko kecelakaan di dalam dan di luar jam kerja;
- e. risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara perseorangan maupun massal sebelum berakhirnya perjanjian kerja;
- f. risiko upah tidak dibayar;
- g. risiko pemulangan TKI bermasalah;
- h. risiko menghadapi masalah hukum;
- i. risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual;
- j. risiko hilangnya akal budi; dan
- k. risiko yang terjadi dalam hal TKI dipindahkan ke tempat kerja/tempat lain yang tidak sesuai dengan perjanjian penempatan.

TKI yang bekerja pada perseorangan (TKI sektor domestik) berdasarkan pasal 102 UU PPTKILN harus memiliki Kartu Tenaga Kerja Indonesia (KTKLN). Direktur Penyiapan dan Pemberangkatan Deputi Bidang Penempatan BNP2TKI, Arifin Purba menjelaskan bahwa KTKLN adalah kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri. KTKLN ini wajib dimiliki TKI, baik TKI informal yang bekerja pada pengguna perseorangan atau sebagai Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) maupun TKI yang bekerja pada sektor formal di berbagai perusahaan di luar negeri.²⁵⁵

KTKLN merupakan persyaratan kelengkapan dokumen pemberangkatan bagi mereka yang ingin bekerja di luar negeri. KTKLN dapat diberikan apabila TKI telah memenuhi persyaratan dokumen penempatan TKI di luar negeri, telah mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), dan telah diikutsertakan dalam perlindungan program asuransi. Pelaksana penempatan TKI swasta (PPTKIS) dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memiliki KTKLN. KTKLN memiliki berbagai manfaat seperti: (a) sebagai tanda bahwa TKI berangkat secara prosedural/legal, (b) memberikan kemudahan dalam

²⁵⁵ [Untuk Perlindungan Diri, Setiap TKI Wajib Memiliki KTKLN, http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/5175-untuk-perlindungan-diri-setiap-tki-wajib-memiliki-ktkln.html](http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/5175-untuk-perlindungan-diri-setiap-tki-wajib-memiliki-ktkln), diakses terakhir 20 Mei 2012

penyelesaian permasalahan, (c)memberikan suatu kepastian dan kesinambungan pelayanan mulai dari pra, masa, dan pascapenempatan, (d) memastikan dokumen perlindungan telah lengkap, (e) akurasi data penempatan TKI lebih terjamin.²⁵⁶

Berdasarkan Pasal 51 Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi :

- a. Kartu Tanda Penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran, atau surat keterangan kenal lahir;
- b. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
- c. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- d. sertifikat kompetensi kerja;
- e. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi ;
- f. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- g. visa kerja;
- h. perjanjian penempatan TKI;
- i. perjanjian kerja; dan
- j. KTKLN.

Dokumen-dokumen tersebut merupakan sarana perlindungan bagi TKI di luar negeri . Bagi TKI yang tidak mempunyai dokumen lengkap/undocumented tentu akan meyulitkan pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum.

Berdasarkan Pasal 77 UU PPTKILN , Perlindungan TKI dilaksanakan dari masa pra penempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan. Dalam rangka pemberian perlindungan selama masa penempatan TKI Indonesia di luar negeri terkait dengan perlindungan TKI sektor domestik di Malaysia , Perwakilan Republik Indonesia melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta dan TKI yang ditempatkan di luar negeri.

Perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri dilaksanakan antara lain pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional

²⁵⁶ibid

dan pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan. Dalam Pasal 80 UU PPTKILN disebutkan ketentuan mengenai pemberian perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. Namun sayangnya sampai sekarang belum terbentuk Peraturan Pemerintah tentang pemberian perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri. Peraturan Pemerintah yang diamanatkan oleh Pasal 83 UU PPTKILN tentang program pembinaan dan perlindungan TKI sampai sekarang pun juga belum terbentuk .

UU PPTKILN masih belum sejalan dengan ketentuan internasional yang telah dibahas sebelumnya , hal ini dapat dilihat dari belum memadai /belum maksimal dalam memberikan perlindungan terhadap TKI di luar negeri khususnya TKI sektor domestik di Malaysia. Hal ini terbukti masih banyaknya permasalahan terhadap TKI, Berikut ini adalah beberapa kekurangan / permasalahan dari UU PPTKILN :

1. UU PPTKILN minim akan ketentuan terkait Perlindungan TKI , lebih banyak ketentuan tentang penempatan, hal ini dapat dilihat dari 109 pasal , hanya 8 Pasal (7 %) yang mengatur mengenai perlindungan , sedangkan pasal mengenai penempatan ada 66 pasal. Pengaturan mengenai perlindungan TKI diatur dalam Bab VI mulai dari Pasal 77 sampai dengan Pasal 84.
2. UU PPTKILN lebih mencakup aspek teknis persyaratan dan proses persiapan dan pemberangkatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.²⁵⁷
3. Ada enam Peraturan Pemerintah yang diamanatkan oleh UU No.39 Tahun 2004 sebagai peraturan pelaksanaannya, namun sampai sekarang belum terbentuk , hal ini tentu berdampak terhadap kurangnya perlindungan terhadap TKI di luar negeri karena peraturan-peraturan itu dibutuhkan sebagai panduan seluruh instansi terkait penempatan dan perlindungan

²⁵⁷ Dr Th. Andari Yurikosari, SH MH, *Kondisi Buruh Migran Indonesia, Diskursus Tentang Perlindungan Dan Penegakan Hukum*, makalah disampaikan pada Konferensi Nasional Hak Asasi Manusia diselenggarakan oleh Pusat Studi Hak Asasi Manusia bekerja sama dengan Serikat Pengajar Hak Asasi Manusia (SEPAHAM) di Surabaya, 20-21 September 2011

TKI dalam menjalankan tugasnya sesuai Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 , Peraturan Pemerintah yang belum terbentuk itu antara lain tentang:

- Penempatan TKI di Luar Negeri oleh Pemerintah dan PPTKIS (Pasal 11 ayat 2);
- Ketentuan mengenai tata cara penilaian dan penetapan Mitra Usaha dan pengguna (Pasal 25 ayat 5);
- Ketentuan mengenai pemberian perlindungan selama penempatan TKI di Luar Negeri (Pasal 80);
- Ketentuan mengenai penghentian dan atau pelarangan penempatan TKI-LN untuk negara tertentu di luar negeri (Pasal 81 ayat 5) karena alasan perang dan tersebarnya penyakit;
- Kewajiban mengikuti program pembinaan dan perlindungan TKI (Pasal 84);
- Pelaksana pengawasan terhadap penyelenggara penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri (Pasal 92 ayat 3).

4. Belum adanya pengaturan mengenai perlindungan TKI illegal/tak berdokumen di Negara penempatan. Karena tidak seluruh pekerja migran Indonesia memenuhi syarat bekerja di luar negeri, termasuk salah satunya memiliki dokumen lengkap. Jumlahnya lebih banyak dibanding dengan TKI yang legal. Dengan demikian undang-undang ini tidak menjawab permasalahan yang dialami pekerja migran Indonesia di luar negeri.
5. Tidak adanya peraturan dalam UU No. 39/2004 yang menekankan perlindungan bagi tenaga kerja ilegal. Tenaga kerja yang dilindungi hanya yang melalui prosedur pengiriman dan penempatan yang telah berdokumen resmi. Sementara TKI ilegal tidak mendapat perlindungan dengan alasan identitas yang tidak terdaftar. Padahal kerentanan terhadap tindakan eksploitasi lebih besar dialami oleh TKI ilegal.
6. persoalan deportasi juga tidak terjawab dalam ketentuan UU No. 39/2004, sehingga penanganannya hanya responsif dan parsial. Maka dari itu, Indonesia sebagai salah satu negara pengirim pekerja migran terbanyak di dunia sudah selayaknya memiliki instrumen atau standar perlindungan

buruh migran yang sesuai dengan prinsip perlindungan hukum Internasional.

7. UU No. 39/2004, tidak membatasi biaya besar yang harus ditanggung oleh TKI, atau tidak juga memberikan perlindungan TKI yang memadai dengan mengalihkan kekuasaan dan tanggung jawab sebagian besar ke agen perekrutan swasta.
8. kurang transparansi dalam koordinasi antar badan-badan pemerintahan Kewenangan hukum antara BNP2TKI dan Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi tidak dijelaskan di dalam kerangka kerja undang-undang. Contohnya, Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi mempunyai wewenang untuk membuat kebijakan dan BNP2TKI berwenang untuk mengeksekusi dan melaksanakannya. Namun, Pasal 94 yang memberikan mandat dalam pembentukan BNP2TKI tidak dengan jelas menentukan tingkat kerja sama antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan BNP2TKI. Tingkat koordinasi dan kerjasama yang sangat minim antara dua badan pemerintahan untuk memberikan perlindungan TKI menghambat perbaikan manajemen migrasi tenaga kerja di Indonesia dan memberikan dampak merugikan bagi TKI.

Kurang memadainya perlindungan hukum TKI sektor domestik melalui UU ini semakin diperburuk dengan Keputusan mahkamah konstitusi yang mencabut pasal 35 huruf d mengenai syarat minimal pendidikan , dengan pencabutan tersebut memungkinkan ruang bagi penempatan TKI di bawah umur , padahal TKI yang dibawah umur rentan terhadap permasalahan karena mereka belum mempunyai kematangan psikis.

Dengan diratifikasinya Konvensi perlindungan hak butuh migran dan anggota keluarganya akibat hukumnya Indonesia terikat secara yuridis untuk melaksanakan konvensi tersebut, salah satu konsekwensinya adalah dengan mengamandemen UU 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sesuai dengan substansi dari konvensi tersebut. Bila peraturan nasional dalam hal ini revisi UU 39 tahun 2004 selaras dengan isi dari Konvensi PBB tahun 1990 maka paling tidak pengaturannya akan lebih komprehensif dan diharapkan akan meningkatkan perlindungan TKI .

Penempatan TKI sektor domestik ke Malaysia bersifat lintas batas terkait dengan hubungan luar negeri antara Indonesia dan Malaysia. Dalam penyelenggaraan hubungan luar negeri dan pelaksanaan politik luar negeri, Indonesia terikat oleh ketentuan-ketentuan hukum dan kebiasaan internasional, yang merupakan dasar bagi pergaulan dan hubungan antarnegara. Oleh karena itu Undang-undang Nomor 37 tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri ini sangat penting artinya, mengingat Indonesia telah meratifikasi Konvensi Wina 1961 tentang Hubungan Diplomatik, Konvensi Wina 1963 tentang Hubungan Konsuler, dan Konvensi tentang Misi Khusus, New York 1969.²⁵⁸

Undang-undang Nomor 37 tahun 1999 mengatur segala aspek penyelenggaraan hubungan luar negeri dan pelaksanaan politik luar negeri, termasuk sarana dan mekanisme pelaksanaannya, perlindungan kepada warga negara Indonesia di luar negeri dan aparatur hubungan luar negeri. Dalam Undang-undang hubungan Luar Negeri di sebutkan Pemerintah Republik Indonesia melindungi kepentingan warga negara atau badan hukum Indonesia yang menghadapi permasalahan hukum dengan perwakilan negara asing di Indonesia sesuai dengan ketentuan hukum dan kebiasaan internasional.

Pasal 19 Undang –undang Hubungan Luar Negeri menyebutkan bahwa salah satu kewajiban perwakilan RI di luar negeri adalah “ memberikan pengayoman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri.....” Perlindungan dan bantuan hukum" sebagaimana disebut dalam Pasal ini termasuk pembelaan terhadap warga negara atau badan hukum Indonesia yang menghadapi permasalahan, termasuk perkara di Pengadilan.

Salah satu fungsi Perwakilan Republik Indonesia adalah melindungi kepentingan negara dan warga negara Republik Indonesia yang berada di negara akreditasi. Namun pemberian perlindungan itu hanya dapat diberikan oleh perwakilan Republik Indonesia yang bersangkutan dalam batas-batas yang diperbolehkan oleh hukum dan kebiasaan internasional. Dalam pemberian

²⁵⁸ Republik Indonesia, Undang-undang Hubungan Luar Negeri , Nomor 39 Tahun 2012, Lembaran Negara No. 156 , Tambahan Lembaran Negara No.3882, Penjelasan , Umum

perlindungan itu, Perwakilan Republik Indonesia mengindahkan ketentuan-ketentuan hukum negara setempat. Bantuan hukum dapat diberikan dalam masalah-masalah hukum, baik yang berkaitan dengan hukum perdata maupun hukum pidana. Bantuan hukum dapat diberikan dalam bentuk pemberian pertimbangan dan nasihat hukum kepada yang bersangkutan dalam upaya penyelesaian sengketa secara kekeluargaan.

Dari substansi UU ini jelas bahwa Perwakilan RI merupakan Garda terdepan dalam memberikan Perlindungan terhadap TKI sektor domestik di Malaysia. Hukum internasional saat ini mengenal dua macam perlindungan yaitu perlindungan kekonsuleran dan perlindungan diplomatik.²⁵⁹ Perlindungan dan bantuan kekonsuleran akan sangat membantu TKI dalam hal TKI mengalami masalah hukum, terlebih bila yang bersangkutan ditangkap, dipenjara atau ditahan oleh aparat penegak hukum di negara tujuan ataupun dipenjara di negara tujuan, TKI memiliki hak untuk berkomunikasi dengan perwakilan RI terdekat dan meminta perwakilan untuk mengunjungi dan membantu memfasilitasi pengadaan pengacara dan/atau penterjemah untuk proses hukum yang akan dijalaninya.²⁶⁰

Dengan masih adanya pelanggaran hak asasi manusia terhadap TKI khususnya TKI sektor domestik di Malaysia sehingga mereka rentan terhadap tindak pidana perdagangan orang. Perdagangan Manusia untuk tenaga kerja (Trafficking in persons for labor) merupakan masalah yang sangat besar perlindungan terhadap Calon TKI merupakan hal penting dalam mencegah terjadinya tindak pidana perdagangan orang. Dengan menerbitkan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang/TPPO adalah merupakan salah satu upaya Pemerintah untuk meminimalisir terjadinya tindak pidana perdagangan orang.

Salah satu dari perdagangan manusia adalah perdagangan tenaga kerja untuk tujuan eksploitasi tenaga kerja. Perdagangan Tenaga Kerja sebagai sebuah tindak kejahatan perlu penanganan yang komprehensif dan memerlukan penanganan yang lintas sektoral dan melibatkan semua instansi terkait, baik Departemen Tenaga Kerja, Kepolisian, Kejaksaan, Ke-Imigrasian, Perhubungan

²⁵⁹ Teguh Wardoyo.Op.Cit hl 55

²⁶⁰ ibid.h.56

dan sebagainya. Pola pelayanan satu atap dan menyederhanakan administrasi bagi para calon tenaga kerja yang akan bekerja keluar negeri setidaknya akan mengurangi maraknya pencaloan tenaga kerja dan TKI ilegal.²⁶¹

Dengan diundangkannya UU 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang rumusan tentang perdagangan orang/*human trafficking* yang terdapat dalam UU ini menjadi rujukan utama. Pasal 1 angka 1 menyebutkan:

“Perdagangan Orang adalah tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antar negara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan orang tereksploitasi.”

Dari definisi perdagangan orang sebagaimana termuat dalam UU No. 21 Tahun 2007 pada Pasal 1 ayat 1 tersebut di atas memberikan rumusan yang jelas tentang apa yang dimaksud dengan perdagangan manusia dari definisi di atas ada beberapa elemen yang berbeda yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya yakni:²⁶²

tindakan atau perbuatan , Tindakan atau perbuatan yang dikategorikan perdagangan manusia dapat berupa tindakan: Perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang;

dengan cara Tindakan atau perbuatan di atas dilakukan dengan cara: dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut,

tujuan atau maksud, Tujuan atau maksud tindakan dan perbuatan tersebut adalah untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan orang tereksploitasi. Eksploitasi

²⁶¹ ibid

²⁶² Agusmidah, Tenaga Kerja Indonesia, Perdagangan Manusia (*Human Trafficking*) Dan Upaya Penanggulangannya (Sudut Pandang Hukum Ketenagakerjaan) Makalah disampaikan dalam acara **Dialog Interaktif** tentang “Tekad Memberantas Perdagangan Perempuan dan Anak Dengan Memberi Advokasi Penegakan Hukum Melalui UU No. 21 Tahun 2007. Diselenggarakan oleh IKA FH USU Medan, 30 Agustus 2007 di FH USU, Medan

mencakup setidaknya eksploitasi pelacuran dari orang lain atau bentuk-bentuk eksploitasi seksual lainnya, kerja paksa, perbudakan, penghambaan dan pengambilan organ tubuh.

Kerja paksa, perbudakan dan penghambaan merupakan jenis eksploitasi terhadap orang dengan memanfaatkan tenaga mereka untuk bekerja tanpa dibarengi kewajiban menyelenggarakan hak-hak sosial ekonominya. Dalam perbudakan, kerja paksa dan penghambaan dicirikan adanya ketidakmampuan si pekerja/buruh untuk melakukan perlawanan dikarenakan kuasa pemilik yang sangat dominan. Budak dari sejarahnya merupakan sebuah kelas masyarakat terendah yang turun temurun, dapat diperjualbelikan sama seperti barang, penghambaan (*pandelingschap*) terjadi atas peristiwa pemberian pinjaman uang, dimana seseorang (si ber-utang ataupun orang lain yang dikuasainya) diserahkan pada si pemberi piutang/gadai untuk bekerja padanya sampai uang pinjaman dilunasi.²⁶³

Dalam Pasal 1 angka 7, yang menyebutkan bahwa “Eksploitasi adalah tindakan dengan atau tanpa persetujuan korban.....” Ditegaskannya persetujuan korban sebagai hal yang tidak relevan atau tidak berarti lagi jika unsur cara-cara yang disebutkan dalam rumusan diatas digunakan, sangat penting disebutkan dalam peraturan tentang perdagangan orang karena dapat melemahkan niat menghukum pelaku perdagangan orang. Oleh karena itu ditegaskan dalam Pasal 26 bahwa persetujuan korban perdagangan orang tidak menghilangkan penuntutan tindak pidana perdagangan orang. Unsur tujuan ini juga menunjukkan bahwa tindak pidana perdagangan orang merupakan tindak pidana formil, yaitu adanya tindak pidana perdagangan orang cukup dengan dipenuhinya unsur-unsur tindak pidana yang sudah dirumuskan dan tidak harus menimbulkan akibat.²⁶⁴

Pemalsuan dalam tindak pidana perdagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 UU TPPO berkaitan dengan setiap yang memberikan atau memasukan keterangan palsu pada dokumen negara atau dokumen lain atau memalsukan dokumen negara atau dokumen lain, untuk mempermudah terjadinya

²⁶³ Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta, 2001, h. 10-26.

²⁶⁴ Farhana, Aspek Hukum Perdagangan Orang, di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2010. h.27

tindak pidana perdagangan orang . Dalam penjelasan Pasal 19 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan dokumen negara dalam ketentuan ini meliputi , tetapi tidak terbatas paspor,KTP, ijazah , kartu keluarga, akta kelahiran dan surat nikah dan yang dimaksud dokumen lain dalam ketentuan ini meliputi, tetapi tidak terbatas pada surat perjanjian kerjasama, surat permintaan TKI , asuransi dan dokumen terkait. Pemalsuan dokumen sebagaimana dalam Pasal 19 diatas banyak dilakukan untuk pengiriman TKI sektor domestik ke Malaysia secara illegal antara lain deengan memalsukan umur TKI yang masih dibawah umur. ²⁶⁵Salah satu bentuk perdagangan orang adalah Pekerja migran internasional dimana mereka yang meninggalkan tanah airnya untuk mengisi pekerjaan di negara lain. Atau yang kita kenal dengan istilah TKI . ²⁶⁶

Ketentuan Pidana dalam UU TPPO bahwa semua unsur tindak pidana perdagangan orang diuraikan dan dikenakan sanksi. Dilihat dari perbuatan perdagangan orang maka sanksi dapat dibagi dua yaitu sanksi yang merupakan tindak pidana dan perbuatan yang berkaitan dengan tindak pidana perdagangan orang.

Undang undang Nomor 21 tahun 2007 ini merupakan peraturan yang khusus yang mengatur tentang tindak pidana perdagangan orang, sehingga dapat menjadi sarana bagi penegakan hukum, khususnya terhadap penanganan perdagangan orang yang terkait permasalahan TKI sektor domestik di Malaysia. Menurut hemat penulis UU ini cukup memadai untuk mencegah terjadinya perdagangan TKI sektor domestik di Malaysia.

4.2.2 Peraturan Perundang- undangan Malaysia

Ketika seseorang WNI /TKI tiba di suatu negara asing maka ia harus tunduk pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku di negara dimana dia berada, karena tiap negara berdaulat memiliki kewenangan penuh untuk menerapkan peraturan nasionalnya pada subyek-subyek yang berada di wilayah teritorialnya.²⁶⁷ Hal ini pun berlaku bagi TKI sektor domestik di Malaysia harus tunduk pada peraturan perundang-undangan Malaysia. Sehingga upaya

²⁶⁵ Wawancara dengan Bapak Teguh hendro Cahyono.op.cit

²⁶⁶ Farhana op.cit.h.33

²⁶⁷ Teguh Wardoyo, op.cit.h. 44

perlindungan terhadap TKI sektor domestik tidak dapat dilakukan berdasarkan hukum nasional semata dan mengesampingkan hukum positif Malaysia.

Undang-undang ketenagakerjaan di Malaysia diatur dalam Employment Act 1955 yang telah beberapa kali mengalami perubahan terakhir dengan Act A1419 pada February 2012. Dalam Employment Act 1955 TKI sektor domestik dicakup dalam definisi tentang “*Domestik Servant*” yaitu Seseorang yang mengerjakan pekerjaan-pekerjaan di rumah tinggal pribadi yang tidak terkait dengan perdagangan, bisnis atau pekerjaan professional yang diadakan majikan, tetapi melakukan pekerjaan-pekerjaan yang mencakup memasak, pelayan rumah tangga, kepala pelayan, penjaga anak, pelayan pria, pelayan laki-laki bujangan , tukang kebun, tukang cuci, penjaga, pengurus kuda, sopir atau pencuci mobil pribadi.

Employment Act 1955 hanya mengakui hak hak TKI sektor domestik terbatas pada masalah penyelesaian kontrak, sebagaimana tercantum dalam Pasal 57 disebutkan bahwa baik majikan ataupun pekerja domestik yang ingin memutus kontrak wajib memberitahukan kepada pihak lain (majikan/ pekerja domestik) sekurang-kurangnya 14 hari sebelumnya dengan membayar ganti rugi senilai besarnya upah yang di terima Perkerja Domestik/TKI sektor domestik.

Dengan hanya diakuinya hak pekerja domestik asing hanya terbatas sebagaimana disebut diatas berarti menunjukkan bahwa TKI sektor domestik, tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan beberapa manfaat berikut :

1. Waktu istirahat, jam kerja, hari libur dan kondisi kerja lainnya
2. Manfaat akan pemberhentian dan pengunduran diri peringatan akan pemberhentian dalam waktu empat minggu
3. Pembatasan perpanjangan kontrak bagi pekerja

Pengaturan Domestic workers /Pekerja rumah tangga dalam Employment Act 1955, menggunakan kata inggris ‘*servants*’ yang konotasinya adalah “seseorang yang bersikap tunduk, mengakui adanya ‘ hutang’ sebagai suatu kewajiban hukum”.²⁶⁸ Dalam prakteknya konotasi ini tak berbeda dengan definisi ‘budak’, karena sekalipun dibatasi oleh kontrak waktu kerja (dua tahun) , mereka pada dasarnya adalah ‘*property*’ dari dan tunduk pada majikan yang bersangkutan.

²⁶⁸ Tim Peneliti The Institute for Ecosoc Rights Op.Cit.hal 115

Dengan kata lain UU Malaysia ini memperbudak TKI sektor domestik kita secara umum, public, di hadapan manusia di seluruh dunia yang menyadarinya.²⁶⁹

Kemudian dalam Amandemen Employment Act 1955, Act A1419 tahun 2012 Pasal 57 berubah menjadi :

- majikan yang mempekerjakan pembantu rumah tangga asing harus dalam waktu tiga puluh hari kerja tersebut menginformasikan kepada Direktur Jenderal, dengan cara sebagaimana ditentukan oleh Direktur Jenderal.(Pasal 57 A ayat 1)
- majikan yang melanggar ketentuan diatas dikenakan denda paling banyak sepuluh ribu ringgit. .(Pasal 57 A ayat 2)
- Jika layanan dari pembantu rumah tangga/pekerja domestik asing dihentikan: (Pasal 57 B)
 - a. Oleh pemberi kerja
 - b. Oleh pembantu rumah tangga asing
 - c. Setelah berakhirnya masa kerja yang dikeluarkan oleh departemen imigrasi Malaysia ke pembantu rumah tangga asing atau
 - d. Dengan pemulangan atau deportasi dari pembantu rumah tangga asing, Majikan harus, dalam waktu tiga puluh hari setelah penghentian layanan, menginformasikan kepada Direktur Jenderal dengan cara sebagaimana ditentukan oleh Direktur Jenderal. Termasuk penghentian layanan oleh pembantu rumah tangga asing yang melarikan diri dari tempat kerjanya.

Perubahan Pasal 57 Employment Act 1955 tersebut apabila dilaksanakan sebagaimana mestinya dapat membantu mendeteksi keberadaan TKI sektor domestik, kapan dia mulai bekerja, dengan majikan siapa, dan dapat mengetahui kapan TKI sektor domestik berhenti bekerja, ataupun melarikan diri dari majikan, sehingga apabila terjadi permasalahan TKI sektor domestik Perwakilan RI dapat dengan mudah memberikan perlindungan.

Kemudian dalam Amademen Employment Act 1955, Act A1419 tahun 2012 Pasal 25 A ayat 2 disebutkan :

in the case of a domestic servant, the employer shall upon the request of his domestic servant, obtain approval from the director general for the payment of wages of the domestic servant to be paid in legal tender or by cheque.

²⁶⁹ ibid

Pasal diatas berarti majikan berkewajiban, atas permintaan pembantu rumah tangganya, dan memperoleh persetujuan dari Direktur Jenderal untuk melakukan pembayaran upah pembantu rumah tangga dalam pembayaran yang sah atau dengan cek. Dalam hal ini berarti TKI sektor domestik di Malaysia dapat meminta kepada majikannya, untuk melakukan pembayaran dalam pembayaran yang sah /cek dengan persetujuan Direktur Jenderal. Hak TKI sektor domestik akan upah sudah diakui dalam Amandemen Employment Act ini, sekalipun masih jauh dari apa yang kita harapkan yaitu pengaturan upah pekerja domestik yang lebih komprehensif.

UU ketenagakerjaan Malaysia menetapkan bahwa dalam pekerja asing yang tengah menyelesaikan kasusnya di pengadilan tidak diijinkan bekerja. Dalam hal ini pekerja asing tetap harus membayar visa khusus sebesar RM 100 untuk setiap bulannya selama menunggu kasus tersebut selesai.²⁷⁰

Lama prosesnya pengadilan dan keputusan pengadilan membuat trauma bagi TKI sektor domestik dan juga pemerintah Indonesia dalam menangani kasus-kasus kekerasan melalui jalur pengadilan. Hal ini seperti yang dialami oleh Nirmala Bonat yang mulai prosesnya di pengadilan pada 21 Mei 2004 dan baru November 2010 kasusnya diputus oleh majikan. Majikan Nirmala dikenakan hukuman 18 tahun penjara. Namun dengan uang jaminan sebesar RM 200.000 majikan Nirmala bisa tinggal bebas di luar penjara.²⁷¹

Dalam Amademen Employment Act 1955, Act A1419 tahun 2012, terdapat pengaturan tambahan mengenai Sexual harassment /Pelecehan Sexual yang diatur dalam Pasal 81, dalam pengaturan mengenai pelecehan seksual tersebut keluhan pelecehan seksual berarti setiap keluhan yang berkaitan dengan pelecehan seksual yang dibuat oleh karyawan terhadap karyawan lain, oleh karyawan terhadap setiap majikan atau Oleh perusahaan terhadap karyawan. Namun ketentuan pelecehan seksual tidak secara spesifik mengatur pelecehan terhadap TKI sektor domestik, yang kondisinya sangat berbeda dengan pekerja lainnya, dimana mereka berada dalam rumah majikan dalam hal ini pelaku, tidak ada jaminan perlindungan bagi TKI yang melaporkan hal tersebut. Dan apabila

²⁷⁰ Tim Peneliti The Institute for Ecosoc Rights, Op.Cit hal 117

²⁷¹ ibid hal 117

keluhan itu terbukti pengadu atau dalam hal ini TKI sektor domestik hanya dapat menghentikan bekerja secara sepihak (Pasal 81 D) , lalu bagaimana selama proses pembuktian tersebut. Disini juga tidak terlihat adanya sanksi yang tegas kepada majikan.

Jadi secara keseluruhan sekalipun telah ada amandemen terbaru tahun 2012 dari Employment Act 1955 namun pengaturan mengenai *domestic servant* yang berkaitan dengan TKI sektor domestik masih sangat kurang dan memadai untuk menyelesaikan permasalahan perlindungan hukum TKI sektor domestik di Malaysia.

Employment act 1955 jelas sekali membedakan antara pekerja domestik (*domestic servant*) dengan pekerja lainnya, hal ini terlihat dari adanya ketentuan ketentuan yang tidak berlaku pada *domestic servant* dan minimnya pengaturan tentang *domestic servant*. Hal ini jelas bahwa ketentuan dalam *Employment Act* tidak sesuai dan sejalan dengan ketentuan internasional yang terkait dengan HAM , perlindungan pekerja migran ataupun pekerja domestik.

Di Malaysia *foreign worker* (TKA) dilindungi dalam Workmen's Compensation Act 1952 yang telah diubah dengan Act 273 Workmen's Compensation Act 1952 pada tahun 2006. UU ini mengatur Penggantian bagi para pekerja asing untuk cedera yang yang diderita dalam pekerjaan mereka. Namun pada bagian pertama mengenai Interpretation and Application (Interpretasi dan Aplikasi) dari "*workman*" (Karyawan), *domestic servant* adalah salah satu yang dikecualikan dari definisi '*workman*' dalam UU ini. Sehingga segala ketentuan dalam UU ini tidak berlaku bagi TKI sektor domestik di Malaysia. Di sini terlihat pemerintah Malaysia merendahkan kedudukan pekerja domestik asing dalam hal ini TKI sektor domestik .

Dalam UU keimigrasian Malaysia Immigration Act 1952/1959/2002 tidak banyak disinggung tentang perlindungan TKI sektor domestik . Ketentuan imigrasi lebih terfokus pada prosedur pembayaran levy, permit kerja dan visa. Salah satu aturan yang dimuat dalam akta imigrasi tersebut *single entry policy*; yang menetapkan bahwa pekerja sektor domestik migrant (TKI sektor domestik) yang masuk ke Malaysia hanya boleh di daftarkan pada satu majikan saja.²⁷² Ini

²⁷² *ibid*

berarti TKI sektor domestik tidak dapat dan tidak punya hak untuk untuk memilih majikan yang dikehendakinya. Hal sebaliknya terjadi pada majikan. Majikan berhak untuk menggantikan pekerja yang tidak disukainya. Dengan kata lain kekuasaan majikan terhadap TKI sektor domestik adalah mutlak. Jika seorang TKI sektor domestik hendak ganti majikan . ia harus kembali ke Indonesia terlebih dahulu , setelah itu barulah ia boleh kembali ke Malaysia dengan permit kerja yang baru .²⁷³

Terkait permasalahan TKI sektor domestik di Malaysia yang tidak mempunyai dokumen, dalam Akta Imigrasi Malaysia Pasal 36 disebutkan bahwa Pendatang tanpa izin (PATI) yang masuk secara tidak sah didenda 10.000 RM atau dipenjara tidak lebih dari lima tahun, atau (dikenakan sanksi) kedua-duanya dan dikenakan sabetan (cambukan) tidak lebih dari enam pukulan. Dan Majikan yang menggaji pendatang tanpa izin dikenakan denda antara RM10.000-RM50.000 per-PATI, atau dipenjara tidak lebih dari 12 bulan atau dikenakan sanksi kedua-duanya.

Akibat dari pengaturan ini TKI yang tidak mempunyai dokumen resmi dideportasi , dan mendapat hukuman cambuk. Malaysia tidak melihat latar belakang yang mengakibatkan TKI sektor domestik tidak berdokumen, TKI diperlakukan sama dengan Imigran gelap. Ini sangat tidak adil terhadap TKI yang tidak berdokumen karena Paspor dipegang majikan dan yang melarikan diri karena tidak tahan dengan siksaan majikan.

Adanya praktek negara/ *state practice* yang memungkinkan TKI berangkat ke Malaysia dengan Visa kunjungan (Journey Performed Visa) untuk jangka waktu 30 hari kemudian di Malaysia majikan mereka mengkonversi visa kunjungan dengan visa kerja, menyebabkan semakin banyaknya TKI sektor domestik bekerja secara illegal dan *non procedural*. Namun meskipun mereka illegal menurut Indonesia, menurut Pemerintah Malaysia mereka legal/sah . Praktek TKI sektor domestik yang bekerja di Malaysia dengan konversi visa

²⁷³ Ibid h. 116

kunjungan menjadi visa kerja semakin meningkat sejak, moratorium tahun 2009 lalu.²⁷⁴

Anis Hidayah Pimpinan Migrant Care mengatakan selama masa moratorium *Migrant Care* Malaysia mencatat tahun 2010 ada 17.250 TKI sektor domestik yang masuk Malaysia, dan diterbitkan visa kerja oleh pemerintah Malaysia. Hal ini juga disebabkan karena kurangnya Koordinasi antara Pemerintah Daerah dan Pusat yang memastikan tidak adanya pengiriman TKI sektor domestik ke Malaysia, Kemenakertrans dengan Imigrasi yang memastikan bahwa tidak menerbitkan dokumen untuk TKI sektor domestik yang akan ke Malaysia selama masa moratorium, selain itu juga kurangnya instrument pengawasan dan penegakan hukum sehingga Moratorium ke Malaysia menurut Migrant care gagal total.²⁷⁵

Praktek negara Malaysia yang mengkonversi visa kunjungan dengan visa kerja tersebut sebenarnya bukanlah merupakan masalah sepanjang TKI sektor domestik dapat menjaga dan memelihara status legal mereka di Malaysia, masalah baru timbul apabila TKI sektor domestik mengalami permasalahan seperti penganiayaan atau permasalahan hukum lainnya. Karena pemerintah Indonesia tidak dapat mendeteksi keberadaan mereka, bekerja dimana, dengan siapa dan permasalahan apa yang dihadapi.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) Muhaimin Iskandar menjelaskan Modus operandi yang dilakukan para oknum adalah memberangkatkan TKI dengan menggunakan paspor umum dan visa kunjungan 30 hari. “Awalnya mereka mengaku akan liburan ke Malaysia. Namun, rupanya mereka bukan liburan, melainkan akan bekerja sebagai pembantu rumah tangga di Malaysia “.²⁷⁶

Mengenai penyalahgunaan visa kunjungan ini Pemerintah Indonesia tidak dapat berbuat banyak karena merupakan peraturan nasional Malaysia, yang selama ini dilakukan adalah menghimbau kepada calon TKI agar tidak melakukan

²⁷⁴ TKI Dilarang Gunakan Visa Kunjungan ke Malaysia, Senin, 21 November 2011, <http://news.okezone.com/read/2011/11/20/337/531863/tki-dilarang-gunakan-visa-kunjungan-ke-malaysia>, diakses 30 Mei 2012

²⁷⁵ Wawancara dengan Anis Hidayah.op.cit

²⁷⁶ <http://news.okezone.com/read/2011/11/20/337/531863/tki-dilarang-gunakan-visa-kunjungan-ke-malaysia>.op.cit

hal tersebut karena tidak dapat terdeteksi keberadaan dan rentan terhadap permasalahan.²⁷⁷

Immigration Act 1952/1959/2002 tidak bersifat adil dalam memberikan perlindungan terhadap TKI sektor domestik di Malaysia, peraturan semakin menyudutkan mereka tanpa memperhatikan hak hak mereka sebagai tenaga kerja , mereka disamakan dengan imigran gelap, dan ini diperparah dengan adanya hukuman cambuk bagi TKI yang tidak berdokumen . Pemerintah Indonesia harus memikirkan langkah-langkah strategis perlindungan antara lain melalui perjanjian bilateral kedua negara .

Dari analisa tiga peraturan perundang-undangan Malaysia dan satu state Practice Malaysia baik itu Employment Act 1955, Imigrasi Act dan Workmen's Compensation Act terlihat jelas minim sekali pengaturan yang terkait dengan perlindungan *domestic servant* /TKI sektor domestik. Pemerintah Malaysia terlihat mendiskriminasi Pekerja domestik/TKI sektor domestik dengan pekerja lainnya , bahkan terdapat *State Practice* yang memungkinkan terjadinya TKI sektor domestik ilegal.

Ketika peraturan perundang-undangan Malaysia minim memberikan perlindungan bagi TKI sektor domestik , perjanjian kerja adalah dokumen pengikat TKI sektor domestik dalam hak kondisi kerja di Malaysia, kontrak ini mempunyai dampak langsung terhadap nasib TKI sektor domestik di Malaysia . Sebagaimana diatur dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri terdapat 2 jenis perjanjian bagi TKI sektor domestik yaitu Perjanjian Kerja antara TKI sektor domestik dengan Majikan dan Perjanjian Penempatan antara TKI sektor domestik di Malaysia dengan PPTKIS .

Perjanjian kerja yang ditandatangani majikan dan TKI sektor domestik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 UU PPTKILN sekurang-kurangnya memuat (i) nama dan alamat pengguna, (ii) nama dan alamat TKI, (iii) jabatan dan jenis pekerjaan TKI, (iv) hak dan kewajiban para pihak, (v) kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah, dan tata cara pembayaran, baik cuti dan

²⁷⁷ Wawancara dengan Bapak Anjar Prihantoro , Direktur Kerjasama Luar Negeri BNP2TKI, pada tanggal 23 mei 2012 di BNP2TKI

waktu istirahat, (vi) fasilitas dan jaminan social dan (vii) jangka waktu perpanjangan kerja.

Dalam perjanjian penempatan antara TKI sektor domestik di Malaysia dengan PPTKIS sebagaimana diatur dalam Pasal 52 UU PPTKILN , antara lain tercantum (i) nama dan alamat pelaksana penempatan TKI swasta, (ii) nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI, (iii) nama dan alamat calon Pengguna, (iv) hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon Pengguna tercantum dalam perjanjian kerjasama penempatan, (v) jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan Pengguna, (vi) jaminan pelaksana penempatan TKI swasta kepada calon TKI dalam hal Pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja, (viii) waktu keberangkatan calon TKI, (ix) biaya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya, (x) tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah, (xi) akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak; dan (xii) tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan TKI.

Meskipun ada perjanjian kerja yang telah TKI dan majikan tandatangani , TKI sektor domestik masih mengalami pelanggaran atas hak-hak mereka, dikarenakan hanya sedikit mekanisme yang efektif dan efisien untuk membuat majikan bertanggungjawab atas pelecehan dan eksploitasi.

4.3 Sejahterama Perjanjian Bilateral (Memorandum of Understanding)

Indonesia dan Malaysia Melindungi TKI Sektor Domestik Di Malaysia

Dengan belum memadainya pengaturan nasional Indonesia dan Malaysia yang melindungi TKI sektor domestik di Malaysia , perjanjian bilateral antara keduanya memberikan pedoman bagi perekrutan TKI sektor domestik di Malaysia.

Perjanjian Bilateral antara Pemerintah Indonesia dan Malaysia melalui *Memorandum of Understanding between the Government of the Republic of Indonesian and The Government of Malaysia on the Recruitment and Placement*

of Indonesia Domestic Workers 2006 (MoU tentang Perekrutan dan Penempatan Pekerja Domestik Indonesia 2006) dibentuk sebagai dasar penempatan TKI sektor domestik ke Malaysia dalam perkembangannya seiring dengan banyaknya permasalahan MoU tersebut kemudian di amandemen dengan *Protocol Amending The Memorandum of Understanding (MoU) Between The Government Of The Republic Of Indonesia And The Government Of Malaysia On The Recruitment And Placement Of Indonesia Domestic Workers 2006* (Protokol Perubahan MoU antara Pemerintah Republik Indonesia dengan Pemerintah Malaysia tentang Perekrutan dan Penempatan Pekerja Domestik Indonesia 2006). Dengan demikian MoU tahun 2006 tetap berlaku dengan perubahan-perubahan sebagaimana dalam Protokol MoU 2006.

Dalam penelitian ini penulis terlebih dahulu menganalisa MoU 2006 sebagai berikut, dilihat dari substansinya MoU 2006 merupakan MoU yang lengkap karena di dalam MoU terdapat lampiran yang memuat ketentuan mengenai tanggungjawab majikan, tanggungjawab TKI sektor domestik, tanggungjawab *Malaysian Recruitment Agency* (MRA), dan tanggung jawab *Indonesian Recruitment Agency* serta terdapat ketentuan mengenai *cost structure*/biaya penempatan TKI sektor domestik.²⁷⁸

Namun terdapat beberapa kelemahan dari ketentuan MoU (termasuk lampiran A dan B) yang berakibat terhadap kerentanan posisi TKI sektor Domestik, sehingga menimbulkan berbagai permasalahan TKI sektor domestik di Malaysia, antara lain :

1. Ketentuan bahwa majikan memegang paspor TKI.

Ketentuan ini sangat berpengaruh terhadap minimnya perlindungan terhadap TKI sektor domestik di Malaysia. dengan membiarkan Paspor di pegang majikan, pemerintah justru melegalisasi perbudakan terhadap TKI sektor domestik. Pada saat itu pemerintah melalui Damos Dumoli Agusman, Direktur Perjanjian Ekososbud, Direktorat Jenderal Hukum dan Perjanjian Internasional Departemen luar negeri dalam pertemuannya bersama NGO, untuk menyampaikan jawaban atas substansi MoU yang di pertanyakan NGO

²⁷⁸ Wawancara dengan Bapak Anjar P, ibid

pada tahun 2006, berpandangan bahwa pemberian ijin pada majikan untuk Manahan paspor dengan alasan :²⁷⁹

- TKI sektor domestik yang awam tentang paspor akan terhindar dari kemungkinan kehilangan
- ‘mafia’ semakin sulit mentransfer TKI sektor domestik dari satu majikan ke majikan yang lain
- Memperkecil kemungkinan TKI menjadi illegal
- Mempersempit perdagangan orang,
- Adanya working cards sebagai pengganti paspor
- Adanya pertimbangan praktis dan realistis.

Dari seluruh alasan tersebut tidak satu pun alasan yang mengarah pada perlindungan TKI sektor domestik , justru menunjukkan sikap pemerintah Indonesia yang memandang rendah warganya yang berstatus TKI sektor Domestik.²⁸⁰ TKI sektor domestik dinilai sebagai manusia bodoh yang bahkan tidak becus mengurus paspornya sendiri. Alasan ini tampaknya mengada-ada karena pemerintah tahu bahwa TKI sektor domestik selama ini dikurung di rumah majikan, sehingga kecil kemungkinan kehilangan paspor.²⁸¹

Alasan memperkecil kemungkinan TKI sektor domestik menjadi ilegal justru menyiratkan kehendak pemerintah untuk memaksa TKI sektor domestik bertahan di rumah majikan apapun kondisi yang mereka hadapi. Tampaknya pemerintah mengedepankan alasan legalistik daripada alasan kemanusiaan . Demikian juga dengan alasan mempersempit perdagangan orang, justru menempatkan TKI sektor domestik , khususnya yang bermasalah dengan majikan pada posisi yang tidak punya bpilihan. Bertahan di rumah majikan berarti menerima kondisi perbudakan, lari dari majikan berarti tidak berdokumen dan rentan terhadap perdagangan orang.²⁸²

2. Adanya *working cards* yang dijanjikan sebagai pengganti paspor pun tidak dijalankan oleh Malaysia.²⁸³ Dalam kondisi hukum di Malaysia yang

²⁷⁹ Tim Peneliti The Institute for Ecosoc Rights Op.Cit . h. 121

²⁸⁰ ibid

²⁸¹ Ibid h. 122

²⁸² Ibid

²⁸³ Wawancara dengan Bapak Anjar P.Op.Cit

cenderung memperbudak TKI sektor domestik , membiarkan paspor dipegang majikan justru menjadikan kondisi TKI sektor domestik semakin rentan .

3. Ketentuan majikan memberikan TKI sektor domestik istirahat yang *cukup*, kata “cukup” disini sangat relatif, cukup bagi majikan belum tentu cukup bagi TKI sektor domestik, hal ini berdampak TKI sektor domestik bekerja tanpa henti 16 sampai 18 jam sehari , tanpa memperhatikan kondisi TKI yang sudah kelelahan majikan terus memberikan pekerjaan sehingga TKI tidak mempunyai istirahat yang cukup dan akhirnya berakibat dengan sakitnya TKI sektor Domestik. Aturan ini sungguh tidak manusiawi dan melanggar hak-hak asasi pekerja.
4. belum adanya ketentuan hari libur */one day off* , dalam MoU 2006, hal ini sangat merugikan TKI sektor domestik , sehingga TKI tidak mempunyai hak untuk bergerak dan bersosialisasi , TKI terkekang dan tidak dapat melaporkan tindakan tindakan majikan yang sewenang-wenang kepada KBRI ataupun Agensi di Malaysia .
5. Join Working Group tidak bekerja sebagaimana fungsinya demikian pula dengan cost structure/ biaya penempatan TKI sektor domestik yang tidak dijalankan sebagaimana mestinya.²⁸⁴
6. MoU 2006 tidak mencerminkan suatu kesepakatan perlindungan terhadap TKI sektor domestik di Malaysia, tetapi lebih kepada pengaturan syarat dan mekanisme pengiriman TKI sektor domestik. Tidak ada satu pun pasal yang membahas tentang perlindungan hukum bagi TKI sektor domestik selama penempatan.²⁸⁵

Dalam perkembangannya banyak terjadinya kasus yang menimpa TKI sektor domestik. Terlebih lagi adanya konversi visa kunjungan menjadi visa kerja di Malaysia. Sehingga diputuskan untuk mengadakan Amandemen MoU 2006.²⁸⁶ MoU tahun 2006 ini telah gagal dalam mewujudkan perlindungan minimal TKI sektor domestik di Malaysia, dikarenakan adanya ketentuan-ketentuan yang justru semakin merendahkan posisi TKI sektor domestik di Malaysia dan adanya

²⁸⁴ ibid

²⁸⁵ Lihat MoU 2006

²⁸⁶ Wawancara dengan Bapak Anjar Op.Cit

beberapa kesepakatan yang tidak dijalankan oleh Malaysia. Dalam hal ini terlihat tidak adanya keseriusan/itikad baik dari Malaysia untuk melaksanakan ketentuan dalam MoU 2006 tersebut .

Dalam Protokol MoU 2006 terdapat beberapa ketentuan yang memperbaiki ketentuan MoU 2006 antara lain :

- Paspor tidak lagi dipegang oleh majikan, namun wajib di pegang oleh TKI sektor domestik.
- TKI sektor domestik mendapatkan hari libur/ one day off dalam satu minggu, dan apabila dengan persetujuan TKI bekerja pada hari liburnya , TKI sektor domestik berhak untuk mendapatkan upah lembur
- Adanya ketentuan pembayaran gaji oleh majikan melalui rekening bank langsung ke rekening TKI
- Terdapat ketentuan yang mewajibkan majikan/pengguna jasa memperbolehkan TKI sektor domestik berkomunikasi dengan keluarganya,
- Dibentuknya joint task force (JTF) untuk mengawasi, memonitor implementasi amandemen MoU. Keanggotaan JTF terdiri dari Instansi terkait di Indonesia dan Malaysia serta Perwakilan negara masing-masing.

Kekurangan dalam Protokol MoU tidak ditetapkan berapa gaji TKI sektor domestik di Malaysia, namun gaji TKI disebutkan ditentukan oleh diserahkan mekanisme pasar. Hal ini disebabkan di Malaysia tidak ada standar UMR seperti di Indonesia.²⁸⁷

Menurut data Migrant Care, jumlah upah minimum TKI sektor domestik Malaysia lebih kecil dibanding tenaga kerja asing lainnya. Gaji yang diterima tenaga kerja asal Srilanka mencapai 1000 Ringgit Malaysia (RM), sementara tenaga kerja dari Filipina menerima 1200 RM, sementara itu upah TKI berkisar antara 350-400 RM menjadi 600-800 RM. Sehingga wajar jika kita meminta kenaikan gaji TKI .²⁸⁸

Dari beberapa ketentuan Protokol Amandemen MoU 2006 , terlihat adanya perbaikan dalam hal hak TKI seperti adanya hari libur , Paspor

²⁸⁷ Wawancara dengan Anis Hidayah.Op.Cit

²⁸⁸ ibid

wajib dipegang TKI , terkait permasalahan gaji tidak di bayar pada Protokol adanya ketentuan mengenai pembayaran gaji yang dilakukan melalui rekening TKI dan terkait permasalahan larangan komunikasi terdapat pengaturan tentang kewajiban majikan untuk memperbolehkan TKI berkomunikasi dengan keluarganya. Namun alangkah lebih baik ketentuan dalam MoU mengakomodasi ketentuan dalam CMW, sehingga konvensi ini diberlakukan secara bilateral antara Indonesia dan Malaysia .

4.4 Implementasi Protokol Perubahan Nota Kesepahaman (MoU) antara pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Malaysia Mengenai Perekrutan dan Penempatan TKI Pekerja Domestik Indonesia

Dua tahun setelah moratorium penempatan TKI ke Malaysia, pada tanggal 30 Mei 2011 telah ditandatangani Protocol Amending The Memorandum of Understanding (MoU) Between The Government Of The Republic Of Indonesia And The Government Of Malaysia On The Recruitment And Placement Of Indonesia Domestic Workers .Kemudian Menakertrans A. Muhaimin Iskandar mencabut Moratorium (penghentian sementara) ke negara tersebut, terhitung tanggal 1 Desember 2011 Namun dibutuhkan waktu setidaknya tiga bulan untuk menjalani tahapan proses penempatan TKI sehingga penempatan TKI ke Malaysia baru bisa dilaksanakan awal Maret 2012.²⁸⁹

Moratorim cukup efektif untuk memperbaiki perlindungan TKI sektor domestik ke Malaysia karena dengan moratorium dapat “memaksa “ Malaysia mau berunding kembali dengan perbaikan perbaikan yang dihasilkan Protokol MoU.²⁹⁰ Namun dalam perkembangannya penempatan TKI sektor domestik ke Malaysia yang semestinya itu dilakukan sejak bulan Maret 2012, sampai dengan Juni 2012 belum ada penempatan TKI sektor Domestik secara formal ke

²⁸⁹ <http://www.poskota.co.id/berita-terkini/2011/12/01/moratorium-dicabut-penempatan-tki-ke-malaysia-dibuka-lagi>, diakses,Kamis, 1 Desember 2011 - 20:13 WIB

²⁹⁰ Wawancara denga Bapak Anjar .op.cit

Malaysia.²⁹¹ Belum dilaksanakannya penempatan TKI sektor domestik ke Malaysia, dikarenakan ada beberapa kendala, antara lain sebagai berikut :²⁹²

- a. Pada Februari 2012 Menteri Tenaga Kerja Malaysia datang ke Indonesia dan menginformasikan bahwa dari 271 agensi Malaysia hanya 5 yang direkomendasi untuk melaksanakan penempatan TKI ke Indonesia dan bekerjasama dengan PPTKIS di Indonesia, hal ini tidak sebanding dengan PPTKIS di Indonesia yang telah direkomendasikan oleh pemerintah Indonesia.
- b. Adanya kesepakatan Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Malaysia bahwa untuk calon TKI yang akan bekerja pada sektor domestik ke Malaysia harus mengikuti pelatihan minimal 200 jam pelajaran yang pelatihannya berbasis pada jabatan kerja.²⁹³
- c. Terkait dengan system penggajian melalui rekening bank, Perbankan / bank pemerintah Indonesia belum ada yang memiliki bank koresponden di Malaysia. Namun baru baru ini Kemenakertrans telah bekerja sama dengan 2 bank swasta yang memiliki responden di Malaysia, namun demikian pihak majikan di Malaysia pun harus mempunyai rekening yang sama dengan Bank yang direkomendasikan tersebut. Tentu hal ini juga bukan yang mudah untuk menghimbau para majikan untuk membuka rekening baru yang sesuai.

Selain yang disyaratkan dalam Protokol MoU berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan menerapkan TKI domestik worker harus melalui pelatihan 200 jam yang berbasis pada jabatan kerja, yaitu *house keeper* (pengurus rumah tangga), *cooker* (tukang masak), *baby sister* (pengasuh bayi/ anak), *caretaker*

²⁹¹ Wawancara dengan Bapak Soes Hindharno, Kasubdit Perlindungan Tenaga kerja Indonesia, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, 5 Juni 2012, Pukul 17.00 wib, di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja

²⁹² Ibid

²⁹³ Penjelasan Kemenaker Soal Aturan Baru TKI di Malaysia, <http://news.detik.com/read/2012/03/19/122929/1870815/10/penjelasan-kemenaker-soal-aturan-baru-tki-di-malaysia?nd992203605>, diakses 10 Juni 2012.

(perawat jompo).²⁹⁴ Kementerian tenaga kerja juga mensyaratkan bahwa satu orang TKI sektor domestik hanya mengerjakan 1 atau 2 (misal: hanya sebagai *house keeper* saja/ hanya mengerjakan pekerjaan *cooker* saja). Hal ini dikarenakan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan menghentikan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sektor informal ke luar negeri secara bertahap dan akan berakhir pada tahun 2017.²⁹⁵ Menurut Direktur Kerjasama Luar Negeri BNP2TKI persyaratan tersebut wajar membuat Malaysia berkeberatan/berfikir dua kali lipat dengan dan persyaratan itupun tidak terdapat dalam MoU.²⁹⁶

Dalam implementasi MoU ini Joint Task Force (JTF) atau Satuan Tugas Gabungan dari dua negara ini memberikan bantuan penyelesaian yang tepat dan cepat bagi berbagai permasalahan yang muncul di lapangan. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar mengatakan bahwa JTF telah berhasil merampungkan kesepakatan akhir antara JTF Indonesia dan JTF Malaysia dan mengevaluasi untuk memastikan proses persiapan pemberangkatan TKI domestic worker telah dilakukan dengan baik dan melalui prosedur yang benar.²⁹⁷

Terkait dengan Gaji TKI sektor domestik Kisaran (range) gaji yang telah ditetapkan oleh JTF antara kedua negara adalah 600 sampai 800 RM, namun JTF Indonesia tetap berjuang menetapkan upah sebesar minimum 700 RM. Ini adalah sebuah peningkatan dibandingkan sebelumnya yang kisaran gajinya hanya antara 350 s/d 400 RM, kata Dirjen Binapenta, Reyna.²⁹⁸ Selain itu ada kewajiban penambahan 27 RM untuk penggunaan one day off (hari libur). Sehingga kalau dalam sebulan liburnya 4 hari itu tidak digunakan maka pengguna harus membayar 108 RM sehingga total gajinya menjadi 808 RM (700+ 108 RM).

Konsekuensinya pihak Indonesia kita harus betul-betul mengawal pelatihan 200 jam yang berbasis pada jabatan kerja tadi. Sedangkan Malaysia berjanji untuk mencegah adanya Journey visa (visa wisata) dan hanya

²⁹⁴ Wawancara dengan Bapak Soes Hindharno , ibid

²⁹⁵ ibid

²⁹⁶ Wawancara dengan Bapak Anjar Prihantoro.op.cit

²⁹⁷ Indonesia Akan Kirim PRT ke Malaysia Mulai April , <http://www.tribunnews.com/2012/03/15...ia-mulai-april>, 12 Maret 2012 , diakses 20 Mei 2012

²⁹⁸ ibid

memberikan visa kerja kepada tenaga kerja Indonesia yang sudah memiliki sertifikat keterampilan atau sertifikat kompetensi berdasarkan 4 jabatan tersebut.²⁹⁹

Menurut Direktur Kerjasama Luar Negeri BNP2TKI, Protokol MoU 2006 cukup memadai dalam memberikan perlindungan terhadap TKI sektor domestik di Malaysia, karena substansi dalam Protokol tersebut telah mengakomodir permasalahan yang terjadi selama ini.³⁰⁰ Namun disebabkan berbagai kendala dalam implementasi Protokol MoU diantaranya belum terdapatnya Bank pemerintah Indonesia yang mempunyai koresponden di Malaysia, dan jumlah agency di Malaysia yang memenuhi syarat dan bekerjasama dengan PPTKIS belum *matching* / sebanding dengan jumlah PPTKIS yang di rekomendasikan oleh pemerintah Indonesia maka sampai sekarang belum ada pengiriman secara resmi TKI sektor domestik ke Malaysia, sehingga kita belum bisa melihat keefektifan dari Protokol MoU tersebut.³⁰¹

Menurut Deputi Bidang Perlindungan BNP2TKI, Ibu Lisna Yoeliani Poeloengan, dengan adanya Protokol MoU 2006 hak-hak TKI sektor domestik yang semula tidak terpenuhi sekarang sudah bisa terpenuhi antara lain hak atas hari libur, hak atas waktu istirahat, hak atas paspor dan hak untuk menerima upah melalui rekening.³⁰²

Anis Hidayah, Direktur Eksekutif Migrant Care berpendapat Protokol MoU jelas tidak efektif, buktinya kedua belah pihak kesulitan dalam mengimplementasikan ini terbukti sampai sekarang belum ada pengiriman kembali TKI sektor domestik ke Malaysia. Pemerintah Indonesia dan Malaysia tidak siap terhadap tindak lanjut dari Protokol, saat ini terdapat 400.000 TKI sektor domestik ke Malaysia namun bagaimana kita monitoring terhadap mereka, bahwa paspor memang di pegang TKI, Kemudian JTF akan bekerja seperti apa selain itu kedua negara Indonesia dan Malaysia memiliki paradigma yang keliru tentang *domestic worker*.³⁰³

²⁹⁹ *ibid*

³⁰⁰ Wawancara dengan Direktur Kerjasama Luar Negeri BNP2TKI.op.cit.

³⁰¹ Wawancara dengan Kasubdit Perlindungan, Kemenakertrans.op.cit

³⁰² Wawancara dengan Deputi Bidang Perlindungan BNP2TKI, Ibu Lisna Yoeliani Poeloengan, 21 Mei 2012, BNP2TKI, Jakarta

³⁰³ Wawancara dengan Anis Hidayah .op.cit

Lebih lanjut Anis Hidayah mengatakan bahwa instrument yang penting yang semestinya bisa menjadi garansi jaminan hak TKI sektor domestik di Malaysia selama ini tidak standar dan tidak berbasis pada hak-hak dalam *The International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families*, instrument yang ada lebih banyak mengatur tentang teknis, di sisi lain Malaysia hukum ketenagakerjaannya sama sekali tidak mendefinisikan pekerja domestik bagian dari tenaga kerja, jadi pasti hak hak mereka tidak terpenuhi, jadi apabila ada TKI sektor domestik yang diperlakukan baik itu murni karena kebaikan majikan bukan karena perlindungan hukum.³⁰⁴

Ratifikasi merupakan langkah awal pemerintah utk membenahi penegakan HAM TKI. perlindungan di mulai sejak sebelum berangkat, Dimana ketika kesadaran mereka akan kualitas dan skill yang memadai akan membangun sisi perlindungan mereka masing-masing.

Menurut hemat penulis, Untuk terlaksananya perlindungan yang menyeluruh terhadap hak hak TKI sektor domestik diperlukannya keseriusan dari pemerintah Indonesia dan Malaysia dalam mengimplementasikan Protokol MoU 2006 yaitu dengan membentuk kebijakan-kebijakan nasional yang mendukung pelaksanaan Protokol tersebut. Dan membentuk system perlindungan dan penempatan yang sejalan dengan CMW.

³⁰⁴ ibid

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berkenaan dengan rumusan masalah sebagaimana terdapat dalam Bab I, dengan ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Permasalahan TKI sektor domestik di Malaysia selama masa penempatan pada umumnya adalah permasalahan pelanggaran hak-hak asasi manusia terutama yang terkait dengan hak-hak dasar mereka sebagai pekerja, antara lain **Pertama**, permasalahan yang terkait dengan hak pekerja/hukum ketenagakerjaan yaitu gaji tidak dibayar, tidak mendapatkan hari libur dan istirahat yang cukup, pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian kerja, tidak mampu bekerja ,dan sakit akibat kerja; **Kedua**, permasalahan terkait hak bergerak dan berserikat yaitu pengekangan oleh majikan dan larangan berkomunikasi sehingga menyulitkan TKI sektor domestik untuk meminta bantuan dan melaporkan atas tindakan semena-mena majikan; **Ketiga**, permasalahan terkait keimigrasian yaitu paspor dipegang majikan dan dokumen tidak lengkap serta TKI sektor domestik illegal yang semakin meningkat selama moratorium, salah satu penyebabnya adalah praktek negara Malaysia yang memungkinkan mengkonversi visa kunjungan menjadi visa kerja; **Keempat**, permasalahan terkait hukum/kriminal baik TKI sektor domestik sebagai korban, seperti korban penganiayaan dan pemerkosaan , maupun korban perdagangan orang dan TKI sektor domestik sebagai pelaku. Permasalahan TKI sektor Domestik adalah bentuk dari pelanggaran hak asasi manusia yang jelas bertentangan dengan amanat konstitusi perundang-undangan nasional maupun hukum internasional. TKI sektor domestik di Malaysia mengalami banyak pembatasan dan kelemahan, seperti ketakutan kehilangan pekerjaan, tingkat stres yang tinggi, status sosial yang rendah, tidak tahu akan haknya dan tidak terbiasa dengan prosedur. Akar permasalahan TKI sektor domestik di Malaysia antara lain; terdapat proses perekrutan pelatihan dan penempatan TKI sektor domestik ke Malaysia yang

tidak sesuai dengan regulasi yang ada, jenis pekerjaan TKI sektor domestik yang rentan karena berada di dalam rumah tinggal pribadi dimana pemerintah kesulitan melakukan pengawasan, rendahnya tingkatnya pendidikan dan skill, rendahnya kemampuan adaptasi TKI. Selain itu terdapat beberapa regulasi dibidang ketenagakerjaan yang tumpang tindih satu sama lain baik di tingkat pusat maupun di daerah sehingga menjadi celah bagi pihak tertentu untuk memanfaatkan kondisi tersebut, belum optimalnya koordinasi antar instansi terkait sehingga kurang terjadi sinergi dalam pelaksanaan tupoksi program kerja maupun alokasi anggaran antar kementerian / lembaga maupun *stakeholder* terkait, regulasi atau peraturan pemerintah Indonesia yang kurang berpihak pada TKI sektor domestik di luar negeri, tidak memadainya peraturan perundang-undangan Malaysia dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja sektor domestik asing dan cara pandang majikan di Malaysia bahwa TKI sektor domestik dianggap pekerja yang rendah sehingga penghargaan terhadap para pekerja tersebut sering kali diberikan secara rendah.

2. Ketentuan hukum internasional baik itu *Universal Declaration of Human Rights*, *International Covenant on Economic, Social and cultural Rights 1966* , *International Covenant on Civil and Political Rights 1966*, *The International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families, 1990* dan *Convention Concerning Decent Work for Domestik Workers* memuat secara menyeluruh tentang hak-hak asasi manusia termasuk di dalamnya adalah hak-hak dasar pekerja seperti hak atas pengupahan yang adil, hak atas hari libur, waktu istirahat dan jaminan sosial. Ketentuan internasional juga telah mengatur secara kusus tentang perlindungan hak-hak buruh migrant dan anggota keluarganya sebagaimana diatur dalam *The International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 1990* (CMW). Pada hakekatnya, CMW memberi perlindungan yang utuh kepada setiap pekerja migran, baik bagi pekerja yang telah memenuhi prosedur yang berlaku maupun para pekerja yang berstatus illegal di negara orang. Pengaturan yang lebih spesifik tentang pekerja domestik juga telah terbentuk dalam *Convention*

Concerning Decent Work for Domestik Workers yang substansinya menegaskan bahwa pekerja rumah tangga/pekerja sektor domestik, sebagaimana pekerja lain, berhak atas penghormatan dan perlindungan prinsip-prinsip dan hak-hak fundamental mereka di tempat kerja. Ketentuan nasional Indonesia yang terkait dengan perlindungan TKI sektor domestik terdapat dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri (UU PPTKILN). Dalam UU PPTKILN memuat antara lain prinsip-prinsip penempatan dan pengiriman TKI, adanya instrument perjanjian kerja dan perjanjian penempatan, syarat-syarat dan prosedur penempatan dan pengiriman TKI. Undang-Undang Nomor Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang memuat definisi dari perdagangan orang, dan juga diatur ketentuan perdagangan orang diluar negara Indonesia dimana korban berada di luar negeri, yang memerlukan perlindungan hukum akibat tindak pidana perdagangan orang. Undang-Undang No. 37 Tahun 1999 Tentang Hubungan Luar Negeri memuat ketentuan terkait kewajiban Perwakilan RI di luar Negeri untuk memberikan pengayoman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga negara di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional serta hukum dan kebiasaan internasional. Ketentuan Malaysia yang terkait dengan perlindungan TKI sektor domestik terdapat dalam Employment Act 1955, Immigration Act Tahun 1952/1956/2002 dan Workmen's Compensation Act 1952. Ketentuan dalam Employment Act 1955 memuat ketentuan terkait TKI sektor domestik antara lain tentang definisi dari *domestic servant* dan pemutusan hubungan kerja. Immigration Act 1952/1956/2002 memuat antara lain tentang *Repatriation, Unlawful return after removal* (pendatang tanpa ijin masuk) dan ketentuan yang terkait dengan mempekerjakan orang selain warga negara Malaysia. Sedangkan dalam Compensation Act 1952 mengatur penggantian bagi para pekerja asing untuk cedera yang diderita dalam pekerjaan mereka. Selain tiga pengaturan diatas, terdapat praktek negara Malaysia yang memungkinkan dapat mengkonversi visa kunjungan dengan visa kerja. Ketentuan perjanjian bilateral antara Malaysia dan Indonesia baik yang terdapat dalam MoU 2006

maupun Protokol MoU 2006 memuat tata cara perekrutan TKI sektor domestik, persyaratan yang harus dipenuhi untuk TKI sektor domestik serta hak-hak dan Kewajiban Majikan, TKI sektor domestik, agensi di Malaysia dan agensi di Indonesia.

3. Perlindungan hukum terhadap TKI sektor domestik melalui hukum internasional khususnya melalui perjanjian multilateral yang terkait HAM, pekerja migran dan pekerja domestik cukup memadai untuk perlindungan hukum TKI sektor domestik di Malaysia karena telah mengakui dan memuat Hak-hak asasi manusia terutama yang berkaitan dengan hak hak Tenaga Kerja. *Universal Declaration of Human Rights* (DUHAM) adalah deskripsi yang jelas dan menyeluruh tentang hak-hak asasi manusia untuk semua manusia. Ketentuan dalam deklarasi ini dapat dianggap mempunyai nilai sebagai hukum kebiasaan internasional (*customary international law*). Oleh karena itu Indonesia sebagai negara pengirim dan Malaysia sebagai negara penerima TKI sektor domestik dan mereka sebagai subyek hukum internasional sudah seharusnya tunduk terhadap ketentuan DUHAM dan menghormati hak hak dasar manusia khususnya hak hak pekerja yang terdapat dalam DUHAM sebagai salah satu sumber hukum internasional. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* dan *International Covenant on Civil and Political Rights* merupakan instrumen-instrumen HAM induk yang menerjemahkan ketentuan-ketentuan deklaratif dalam DUHAM, sehingga ketiganya dikenal dengan *International Bills of Human Rights*. Ketiga *International Bills of Human Rights* tersebut mengakui dan menjamin Hak hak Pekerja yang terkait dengan Perlindungan TKI sektor Domestik di Malaysia. *The International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families* (CMW) adalah perjanjian internasional yang paling komprehensif di bidang migrasi dan HAM. Ini adalah instrument hukum internasional yang dimaksudkan untuk melindungi salah satu kelompok orang paling rentan yaitu buruh migran, baik dalam situasi yang biasa atau tidak teratur. Fungsi instrumen hukum internasional yang utama dalam upaya pemberian jaminan perlindungan harus berada dalam kerangka hukum internasional, yaitu fungsi

penencegahan, penanggulangan, dan penyelesaian sengketa hukum antar-negara yang terkait. CMW merupakan konvensi yang paling lengkap, sebab menyerap berbagai prinsip dari aturan-aturan HAM, internasional, seperti hak-hak sipil-politik, hak-hak ekonomi, social budaya, anti-diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan, konvensi hak anak dan lain-lain. Prof.Hikmahanto menyatakan bahwa salah satu ketidakefektifan CMW adalah bila hanya sepihak yang meratifikasi, yaitu negara pengirim saja yang meratifikasi, maka efektifitas konvensi ini tidak akan terwujud. Sehingga menurutnya dengan diratifikasinya CMW ini oleh Indonesia tidak ada pengaruhnya/dampak langsung terhadap perlindungan TKI sektor domestik di Malaysia, karena Malaysia belum meratifikasi konvensi tersebut. Sebagaimana dikatakan Prof Hikmahanto Indonesia tak mungkin menekan Malaysia untuk meratifikasi mengingat jika meratifikasi, mereka tak hanya harus melindungi buruh migran asal Indonesia, tetapi semua buruh buruh migran di negaranya. Sebagai pengganti, perjanjian bilateral untuk perlindungan TKI sangat dibutuhkan. Perjanjian ini diharapkan banyak mengakomodasi ketentuan dalam Konvensi Buruh Migran. Artinya, konvensi ini hendak diperlakukan secara bilateral antara RI dan negara penerima TKI. Indonesia telah meratifikasi *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 1966*, melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, *International Covenant on Civil and Political Rights* melalui Undang-Undang Nomor 12 tahun 2005 dan *The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families,1990* dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2012 , konsekwensi dari meratifikasi tiga ketentuan internasional tersebut Indonesia terikat berdasarkan *asas pacta sunt servada* dan menerima bertanggung jawab setiap kewajibannya yang diatur di dalamnya serta menjamin penyesuaian antara hukum nasional dan kewajiban internasionalnya. Indonesia mempunyai tanggungjawab kepada masyarakat internasional, kepada negara-negara lain yang juga meratifikasinya dan kepada warga negaranya sendiri serta kepada penduduk lain yang tinggal di dalam wilayah negaranya. Oleh karena itu dalam setiap kebijakan yang dibentuk untuk perlindungan TKI sektor domestik harus

sejalan dengan ketentuan internasional tersebut. Dua konvenan dan konvensi internasional diatas cukup memadai dalam memberikan perlindungan TKI sektor domestik. Sekalipun Malaysia tidak meratifikasi tiga ketentuan internasional tersebut namun karena Indonesia telah meratifikasinya, ketentuan dalam konvensi ini tetap harus menjadi pedoman bagi pemerintah Indonesia dalam pembuatan perjanjian bilateral dengan pihak Malaysia harus mencerminkan hak-hak pekerja yang terdapat dalam konvensi. Terkait dengan Perlindungan TKI sektor domestik , terdapat Konvensi ILO tentang *Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers* (CDWD), pada tahun 2011. CDWD menawarkan perlindungan khusus kepada pekerja rumah tangga. Konvensi tersebut menetapkan hak-hak dan prinsip-prinsip dasar, dan mengharuskan Negara mengambil serangkaian langkah dengan tujuan untuk menjadikan kerja layak sebagai sebuah realitas bagi pekerja rumah tangga. CDWD menegaskan bahwa pekerja rumah tangga/pekerja sektor domestik, sebagaimana pekerja lain, berhak atas penghormatan dan perlindungan prinsip-prinsip dan hak-hak fundamental mereka di tempat kerja. Meskipun Indonesia dan Malaysia belum meratifikasi *Convention Concerning Decent Work For Domestic Workers 2011*, namun ada baiknya Indonesia sebagai negara pengirim TKI sektor domestik juga Malaysia sebagai negara penerima TKI sektor domestik menjadikan konvensi ini sebagai rujukan dalam pembuatan perjanjian bilateral terkait perlindungan TKI sektor domestik di Malaysia. Sayangnya ketentuan Internasional yang cukup memadai tidak sejalan dengan pengaturan nasional Indonesia maupun Malaysia. Pengaturan Indonesia. khususnya UU Nomor . 39 tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri masih terdapat banyak kelemahan dan kekurangan antara lain; UU PPTKILN minim akan ketentuan terkait Perlindungan TKI hanya 8 Pasal (7 %) yang mengatur mengenai perlindungan. UU PPTKILN lebih mencakup aspek teknis persyaratan dan proses persiapan dan pemberangkatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, belum adanya pengaturan mengenai perlindungan TKI illegal/tak berdokumen di Negara penempatan. Selain itu UU PPTKILN belum sejalan dengan Konvensi Perlindungan Hak Pekerja Migrant Dan Anggota Keluarganya yang

telah diratifikasi dengan UU Nomor 6 Tahun 2012. Peraturan Perundang-undangan Malaysia baik itu Employment Act 1955, Imigrasi Act dan Workmen's Compensation Act terlihat tidak memadai dalam memberikan perlindungan terhadap TKI sektor domestik di Malaysia, hal ini karena minim sekali pengaturan yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja sektor domestik migran. Pemerintah Malaysia terlihat mendiskriminasi Pekerja domestik/TKI sektor domestik dengan pekerja lainnya, bahkan terdapat *State Practice* yang memungkinkan terjadinya TKI sektor domestik ilegal. Meskipun ketentuan Protokol MoU 2006 telah terdapat perbaikan dari MoU sebelumnya yaitu mengatur hal-hal yang sebelumnya tidak diatur oleh MoU 2006, seperti adanya hari libur, Paspor wajib dipegang TKI, terkait permasalahan gaji tidak di bayar pada Protokol adanya ketentuan mengenai pembayaran gaji yang dilakukan melalui rekening TKI dan terkait permasalahan larangan komunikasi terdapat pengaturan tentang kewajiban majikan untuk memperbolehkan TKI berkomunikasi dengan keluarganya. Namun alangkah lebih baik ketentuan dalam MoU mengakomodasi ketentuan dalam CMW, sehingga konvensi ini diberlakukan secara bilateral antara Indonesia dan Malaysia.

Implementasi terhadap MoU tersebut juga masih terdapat kendala seperti terkait dengan sistem penggajian melalui rekening bank, Perbankan / bank pemerintah Indonesia belum ada yang memiliki bank koresponden di Malaysia, jumlah agency di Malaysia yang memenuhi syarat dan bekerjasama dengan PPTKIS belum matching / sebanding dengan jumlah PPTKIS yang di rekomendasikan oleh pemerintah Indonesia. Selain itu adanya persyaratan lain yang tidak tercantum dalam MoU antara lain permintaan pemerintah Indonesia dalam hal ini Kemenakertrans yang mensyaratkan bahwa satu orang TKI sektor domestik hanya mengerjakan 1 atau 2 (misal: hanya sebagai *house keeper* saja/ hanya mengerjakan pekerjaan *cooker* saja), sehingga sampai sekarang belum dilakukan penempatan TKI sektor domestik di Malaysia. Untuk terlaksananya perlindungan yang menyeluruh terhadap hak-hak TKI sektor domestik diperlukan keseriusan dari Indonesia dan Malaysia untuk melaksanakan perjanjian bilateral (Protokol MoU 2006), yang didukung

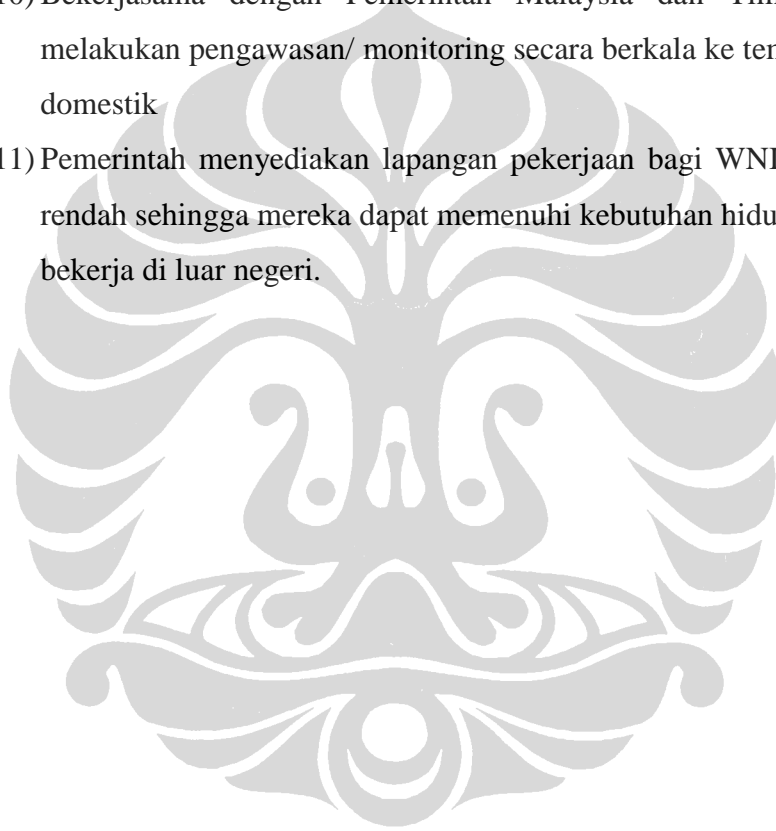
dengan kebijakan-kebijakan nasional masing-masing yang terkait dengan pelaksanaan MoU tersebut.

5.2 Saran dan Solusi

Dengan berbagai kompleksitas permasalahan TKI sektor domestik di Malaysia, Solusi yang dapat meminimalisir permasalahan tersebut antara lain :

- 1) Segera membenahi kebijakan dalam negeri terkait penempatan dan perlindungan TKI dengan mengamandemen Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 sesuai dengan *Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* , sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2012.
- 2) Mengakomodasi ketentuan dalam *Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* dalam Perjanjian Bilateral sehingga konvensi ini diberlakukan secara bilateral antara Indonesia dan Malaysia.
- 3) Meningkatkan pendidikan, ketrampilan dan skill TKI sektor domestik yang akan ditempatkan di Malaysia sehingga TKI sektor domestik mempunyai kualitas yang mampu bersaing dengan pekerja domestik migrant dari negara lain dan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan keberanian dalam menghadapi permasalahan di Malaysia
- 4) Membenahi PPTKIS , dengan melakukan evaluasi kinerja PPTKIS dan menindak tegas PPTKIS melakukan penempatan dan pengiriman tidak sesuai dengan peraturan perundang;undangan yang berlaku.
- 5) Meningkatkan koordinasi dengan aparat terkait di Malaysia di daerah daerah perbatasan Indonesia dan Malaysia untuk melakukan pengawasan guna mencegah masuknya TKI illegal serta Penguatan Networking Perwakilan RI dengan otoritas Pemerintah Malaysia baik pihak keimigrasian , kepolisian dan instansi lain yang terkait perlindungan TKI sektor domestik.
- 6) Mendesak aparat hukum Pemerintah Malaysia untuk menindak tegas siapapun baik majikan maupun agency di Malaysia yang melanggar hak hak TKI dan untuk tidak mengeluarkan Visa Kunjungan /JP visa terhadap individu WNI /Pengguna/ agency di Malaysia .

- 7) Penguatan Peran Perwakilan RI dalam perlindungan TKI sektor domestik antara lain dengan tersedianya SDM yang berkompeten dan memadai, meningkatkan kerjasama dengan pengacara yang berwenang untuk memberikan bantuan hukum terhadap TKI yang tersangkut masalah hukum .
- 8) Penguatan Peran Kelembagaan yang diiringi dengan pembagian tugas yang jelas dan tegas antara institusi pemerintah .
- 9) Pemerintah bekerjasama dengan ILO dan organisasi internasional lainnya dalam melindungi TKI sektor domestik di Malaysia
- 10) Bekerjasama dengan Pemerintah Malaysia dan Tim Joint Task Force melakukan pengawasan/ monitoring secara berkala ke tempat kerja TKI sektor domestik
- 11) Pemerintah menyediakan lapangan pekerjaan bagi WNI yang berpendidikan rendah sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka tanpa harus bekerja di luar negeri.



DAFTAR REFERENSI

Aust,Anthony.2000. *Modern Treaty Law and Practice*. United Kingdom Cambridge University Press.

Asha D'Souza, 2010, *Moving towards Decent work for Domestic workers:An Overview of the ILO's work* , International Labour Organization

Ananta,Aris. 1996. *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*. Yogyakarta.Pusat Penelitian Kependudukan UGM.

Ali, Muhammad .1994 *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern* , Jakarta, Pustaka Amani,

Cholewinski,Ryzard. et al.,2009.*Migration and Human Rights*, United Kingdom Cambridge University Press.

Chand, Harry. Modern Jurisprudence, 1994. International Law Book Services

Darmodiharjo, Darji dan Shidarta, 1995. *Pokok-Pokok Filsafat Hukum; Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama

Direktorat Jenderal HAM, 2010. *Hak Asasi Manusia Untuk Semua*, Jakarta. Kementerian Hukum dan HAM RI

Farhana , 2010. *Aspek Hukum Perdagangan Orang, di Indonesia*,,Jakarta,Sinar Grafika

Hadi,Syamsul,2008,*Sekuritisasi dan Upaya Peningkatan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*,Jurnal Hukum Internasional, Labour Law, Lembaga Pengkajian Pengkajian Hukum Internasional, Jakarta, Falkutas Hukum Universitas Indonesia

Husni, Lalu.2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada.

International Organization for Migration, 2010, *Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia, Gambaran Umum Migrasi Tenaga Kerja Indonesia Dibeberapa Negara Tujuan di Asia dan Timur Tengah*, Jakarta, International Organization for Migration

International Labour Organization ,*Domestic Workers Across the World: Global and regional statistics and the extent of legal protection*

International Labour Organization, 2006, *“Overview of Key Issues Related to Domestic Workers in Southeast Asia”*. Jakarta , International Labour Organization Office

International Labour Organization , 2005 , *A Global Alliance Against Forced Labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* , Geneva , International Labour Organization Office

Gita F. Lingga, 2011, *Membangun Masa Depan Dengan Pekerjaan yang Layak*, Edisi Khusus tentang *International Labour Conference (ILC) ke-100*, Jakarta, Warta ILO

Grant ,Stefani. Harrison Grant Solicitors, ,2005, International migration and human rights, A paper prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration, ,Global Comission on International Migration

Juwana, Hikmahanto. 2001, *Hukum Ekonomi dan Hukum Internasional*, bunga rampai, Jakarta, Lentera Hati.

Kusumaatmadja, Mochtar Pengantar, 1997, *Hukum Internasional*, Buku I umum, Bandung, Binacipta

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. 2005. *Hak Pekerja dan Jaminan Sosial, Dalam Instrumen Hukum Nasional dan Internasional*. Jakarta. KOMNAS HAM.

L. Jean ,Pyle ,2006, *Globalization, Transnational Migration, and Gendered, Care Work: Introduction*, Vol. 3, No. 3, pp. 283–295, USA, Routledge, Taylor and Francis Group

Mamudji, Sri . 2005 *.Metodelogi Penelitian dan Penulisan Hukum*, Cet.1, Jakarta, Fakultas Hukum Universitas Indonesia

Parthiana ,I Wayan, 2002, *Hukum Perjanjian Internasional*, Bagian 1, Bandung ,Mandar Maju

Poerwadarminta, W.J.S. 1987 *.Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka,

Rajaguguk, Erman. 2006. *Hukum Investasi di Indonesia Pokok Bahasan*. Jakarta., Universitas Indonesia Fakultas Hukum .

Smith, Rhona K.M, et al., 2008. *Hukum Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta., Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia

Soepomo, Iman . 2001. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Djambatan

Suryokusuma, Sumaryo , *Hukum Perjanjian Internasional*, Jakarta, Tatanusa, 2008.

Starke, J.G. 1965 *Pengantar Hukum Internasional*, terjemahan F.J. Isjwara, Bandung PT Alumni,

Tim Peneliti The Institute for Ecosoc Rights, 2010 *Atase Tenaga Kerja dan Perlindungan TKI, Antara Indonesia-Singapura –Malaysia*, Jakarta The Institute for Ecosoc Rights,

Wallace, Rebecca M.M. 1992. *International Law*, second edition. London. Sweet and Maxwell

Wardoyo, Teguh, *Diplomasi Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, , Maret 2010, *Jurnal Diplomasi*, volume 2, Nomor 1

Yuwono, Ismantoro Dwi. 2011 *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Jakarta. Pustaka Yustisia

Makalah

Andari Yurikosari, *Kondisi Buruh Migran Indonesia, Diskursus Tentang Perlindungan Dan Penegakan Hukum*, makalah disampaikan pada Konferensi Nasional Hak Asasi Manusia diselenggarakan oleh Pusat Studi Hak Asasi Manusia bekerja sama dengan Serikat Pengajar Hak Asasi Manusia (SEPAHAM) di Surabaya, 20-21 September 2011

Agusmidah, *Tenaga Kerja Indonesia, Perdagangan Manusia (Human Trafficking) Dan Upaya Penanggulangannya (Sudut Pandang Hukum Ketenagakerjaan)* Makalah disampaikan dalam acara Dialog Interaktif tentang “Tekad Memberantas Perdagangan Perempuan dan Anak Dengan Memberi Advokasi Penegakan Hukum Melalui UU No. 21 Tahun 2007. Diselenggarakan oleh IKA FH USU Medan, 30 Agustus 2007 di FH USU, Medan

Dirjen PPTKLN Depnakertrans, Peran dan Tanggungjawab Departemen Tenaga Kerja dalam Proses Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, Makalah dalam Seminar tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri penyelenggara BPHN, FH Unair dan KANwil Depkum dan Ham Prov. Jawa Timur, Surabaya, 30-31 Agustus 2005.

Hidayat, Jumhur. 22 Februari 2012. Isu Pokok terkait TKI. Makalah yang disampaikan pada Pembinaan PNS BNP2TKI, Jakarta.

Yuli Mumpuni Widarso, Peran Negara Dalam Melindungi WNI di Luar Negeri: Permasalahan dan langkah-langkah Strategis, makalah disampaikan pada forum komunikasi kehumasan BNP2TKI, Hotel Salak Bogor, 19 Juli 2011

Jurnal/Artikel

Anis Hidayah, Buruh Migran, membangun hubungan Malaysia dan RI berbasis HAM, Tabloit Diplomasi, No 36 Tahun III, tanggal 15 Oktober – 14 November 2010, Direktorat Diplomasi Publik Kementerian Luar Negeri R.I dan PilarIndi Meditama

Bakarudin Is, Pahlawan Devisa itu diperlakukan seperti budak. <http://luar-negeri.kompasiana.com/2010/11/21/pahlawan-devisa-itu-diperlakukan-seperti-budak-part-i/>

Human Rights Watch, Help Wanted ; Abuses against Female Migrant Domestic Workers in Indonesia and Malaysia, July 2004 Vol. 16, No. 9 (B) <http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/indonesia0704full>

Iqbal, Mohammad. *Solusi Benahi Permasalahan TKI*. Jurnal Nasional., Rabu 24 November, 2010

Nuke Pujiastuti, MA, *Ratifikasi Konvensi Internasional tentang Pekerja Migran: Membuka Kotak Pandora?*, Jurnal Diplomasi volume 2 No 1 Tahun 2010

Teguh Wardoyo, *Diplomasi Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Jurnal Diplomasi, volume 2, Nomor 1, Maret 2010

Leolita Masnun, , Jaleswari Pramodhawardani, Widjajanti dan Harjanti Yudomustopo, *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Perempuan Ke Malaysia*

Konvensi Internasional

Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 1990, International Labour Organization

Convention concerning decent work for domestic workers, 2011, International Labour Organization

Universal Declaration of Human Rights, 1948

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966, United Nation

International Covenant on Civil and Political Rights, 1966, United Nation

Perjanjian Bilateral

Republik Indonesia and Malaysia, Memorandum of Understanding Between the Government of the Republic of Indonesia and The Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesia Domestic Workers 2006

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

Peraturan Nasional Indonesia

Republik Indonesia , Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

-----, Nomor 37 Tahun 1999 Tentang Hubungan Luar Negeri , Lembaran Negara RI 1999 Nomor 133 , Tambahan Lembaran Negara Nomor 3882.

_____, Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ,
Lembaran Negara RI 2003 Nomor 39 , Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

_____,Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang
Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Lembaran
Negara 2004 Nomor 133 , Tambahan Lembaran Negara Nomor 4445.

_____, Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan
Tindak Pidana Perdagangan Orang , Lembaran Negara RI 2004 Nomor 58 ,
Tambahan Lembaran Negara Nomor 4720.

Peraturan Nasional Malaysia

Employment Act 1955

Workmen's Compensation Act 1952

Imigration Act 1959

BERITA

Jumhur Hidayat , *Pelayanan TKI tanpa regulasi dan fasilitasi Pemerintah rentan terjadinta human trafficking* , <http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/5767-pelayanan-tki-tanpa-regulasi-dan-fasilitasi-pemerintah-rentan-terjadinya-human-trafficking.html>,senin

“Bila Malaysia Merindukan Pembantu Indonesia”, Rabu, 29 Februari 2012
<http://fokus.vivanews.com/news/read/...antu-indonesia>

“KBRI Terima 1.000 Kasus TKI per Tahun”, 1 November 2009,
<http://nasional.vivanews.com/news/read/101590-kbri-terima-1-000-kasus-tki-per-tahun>

“Moratorium TKI,Kebijakan Pemerintah,Keputusan Bangsa”, Media
BNP2TKI ,edisi Juli, 2011

Perjanjian Kerja TKI PLRT Harus Lebih Jelas,
<http://kampungtki.com/baca/32867>,

BNP2TKI ,*Untuk Perlindungan Diri, Setiap TKI Wajib Memiliki KTKLN*,
<http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/5175-untuk-perlindungan-diri-setiap-tki-wajib-memiliki-ktkln.html>,

“Siap Kirim TKI ke Malaysia” Media BNP2TKI, edisi Mei ,2011

“TKI Berdokumen Resmi Cegah Human Trafficking”,
<http://www.indopos.co.id/index.php/arsip-berita-nasional/104-index-birokrasi/18287-tki-berdokumen-resmi-cegah-human-trafficking.html>, diakses 4 juni 2012

“Moratorium Dicabut Penempatan TKI Ke Malaysia Dibuka Lagi”.
<http://www.poskota.co.id/berita-terkini/2011/12/01/moratorium-dicabut-penempatan-tki-ke-malaysia-dibuka-lagi>, diakses, Kamis, 1 Desember 2011

Wawancara

Lisna Yoeliani Poeloengan ,Deputi Bidang Perlindungan BNP2TKI, 5 Juni 2012 di Gedung BNP2TKI, Jakarta


Drs. Anjar Prihantoro BW., MA, Direktur Promosi, Deputi Bidang KLN dan Promosi BNP2TKI, 23 Mei 2012 di Gedung BNP2TKI, Jakarta

Drs.Teguh Hendro Cahyono , Direktur Mediasi dan Advokasi, Deputi Bidang Perlindungan, BNP2TKI (Atase Tenaga Kerja Indonesia di Kedutaan Besar Republik Indonesia di Kuala Lumpur Malaysia periode tahun 2005 s/d 2010), tanggal 5 April 2012 di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta

Soes Hindharno, Kasubdit Perlindungan Tenaga kerja Indonesia, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, 5 Juni 2012, Pukul 17.00 wib , di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, Jakarta

Anis Hidayah, Executive Director Migrant Care, tanggal 24 april 2012 di Kantor Migrant Care, Jakarta

Hikmahanto Juwana, Selasa 4 Juni 2012, Universitas Indonesia , Salemba, Jakarta,



LAMPIRAN

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BETWEEN
THE GOVERNMENT OF THE
REPUBLIC OF INDONESIA
AND
THE GOVERNMENT OF MALAYSIA
ON
THE RECRUITMENT AND PLACEMENT OF
INDONESIAN DOMESTIC WORKERS**

The Government of the Republic of Indonesia and the Government of Malaysia, hereinafter referred to singularly as "the Party" and collectively as "the Parties";

REFERRING to the Agreed Minutes of the Seventh Meeting of the Joint Commission for Bilateral Cooperation between the Parties held in Kuala Lumpur on 18-20 February 2002 concerning the need for the relevant authorities of both countries to jointly review the Note of Agreement on the Guidelines on the Hiring of Indonesian Maids between Indonesia and Malaysia of 30 January 1996;

TAKING INTO ACCOUNT the Joint Statement of the Annual Consultation between the Prime Minister of Malaysia and the President of the Republic of Indonesia at Bukittinggi, Indonesia on 12-13 January 2006;

BELIEVING that the employment of domestic workers from the Republic of Indonesia in Malaysia shall be an area of cooperation which is mutually beneficial to both countries;

REALIZING that recruitment of domestic workers requires a separate framework to facilitate the selection, conveyance and recruitment of domestic workers from the Republic of Indonesia;

PURSUANT to the prevailing laws, rules, regulations, policies and directives of the respective countries;

HAVE REACHED AN UNDERSTANDING on the following matters:

Article 1

For the purpose of this Memorandum of Understanding (MOU):

"Domestic Workers" means a citizen of the Republic of Indonesia who is contracting or contracted to work in Malaysia for a specified period of time for specific individual as a domestic servant as defined in the Employment Act 1955, the Labour Ordinance Sabah (Chapter 67) and the Labour Ordinance Sarawak (Chapter 76).

"Employer" means any individual granted approval by the relevant authorities in Malaysia to employ Domestic Workers from the Republic of Indonesia.

"Indonesian Mission" means the Embassy of the Republic of Indonesia and/or Consulate General of the Republic of Indonesia and/or Consulate of the Republic of Indonesia, in Malaysia.

"Malaysian Mission" means the Embassy of Malaysia and/or Consulate General of Malaysia and/or Consulate of Malaysia, in Indonesia.

"Indonesian Recruitment Agency" (IRA) means an Indonesian recruitment agency approved by the Indonesian Government for the purpose of recruiting Indonesian Domestic Workers.

"Malaysian Recruitment Agency" (MRA) means a private employment agency licensed under the Private Employment Agency Act 1981 and approved by the Malaysian Government for the purpose of recruiting Domestic Workers from Indonesia.

"Work Pass" means a visit pass (temporary employment) issued by the Immigration Department of Malaysia (IDM) to permit the Domestic Worker to work in Malaysia.

Words and expressions in the singular include the plural, and words and expressions in the plural include the singular.

Article 2

The objective of this MOU is to develop the existing cooperation between the Parties for the purpose of strengthening the mechanism on the conveyance and recruitment of Domestic Workers from the Republic of Indonesia.

Article 3

The Parties agree that the recruitment of Domestic Workers for employment in Malaysia shall be conducted in accordance with this MOU.

Article 4

The Government of Malaysia recognizes that the Domestic Workers shall be employed in accordance with the terms and conditions of employment as provided under the relevant laws, rules, regulations, policies and directives relating to employment in Malaysia.

Article 5

1. Any Employer who wishes to employ a Domestic Worker without the service of MRA or through IRA must obtain prior approval from the relevant authorities in Malaysia. The relevant authorities shall, as soon as practicable, inform such approval to the Indonesian Mission.
2. The Parties agree that the implementation of the employment as referred to in paragraph 1, shall be dealt with by the Joint Working Group as stipulated in Article 12.

Article 6

The Government of the Republic of Indonesia agrees to ensure that the Domestic Workers who are offered for selection by the employer to work in Malaysia shall satisfy the following conditions prior to entry into Malaysia:

- (a) be at least 21 years of age but not more than 45 years of age;
- (b) possess sufficient knowledge of Malaysian laws, culture and social practices;
- (c) possess the ability to communicate either in Malay and/or English language;
- (d) satisfy Malaysian immigration procedures in Malaysia;
- (e) must be certified fit and healthy in accordance with the requirements of the relevant authorities in Malaysia and Indonesia; and
- (f) do not possess any previous criminal records.

Article 7

1. The Domestic Workers under employment in Malaysia shall comply with all Malaysian laws, rules, regulations, policies and directives; and respect Malaysian traditions and customs in their conduct as Domestic Workers in Malaysia.
2. The Employers shall comply with all Malaysian laws, rules, regulations, policies and directives.

Article 8

The Parties acknowledge that the responsibilities of the Employer, MRA, IRA and Domestic Workers for the purpose of the implementation of this MOU shall be in accordance with Appendix A.

Article 9

The Domestic Workers who are recruited under this MOU shall work in Malaysia:

- (a) for a specified period of time in accordance with the Contract of Employment as per Appendix B; and
- (b) subject to the terms and conditions of the Contract of Employment as per Appendix B.

Article 10

Subject to Article 9, the Domestic Workers may be allowed to continue working in Malaysia as required by the Employer.

Article 11

1. The Parties shall facilitate the repatriation of the Domestic Workers upon the termination of their Contract of Employment.
2. The respective Party shall take appropriate action against Employers or MRA or IRA or Domestic Workers that contravene the provisions of this MOU.

Article 12

1. The Parties agree to establish a Joint Working Group comprising the relevant officials from the respective Governments to discuss any matter arising from the implementation of this MOU.
2. The Joint Working Group shall meet from time to time and designate the venue and date of the meeting.

Article 13

Each Party reserves the right for reasons of national security, national interest, public order or public health to suspend temporarily either in whole or in part the implementation of this MOU which shall take effect immediately after notification has been given to the other Party through diplomatic channels.

Article 14

This MOU shall substitute and supersede the Notes of Agreement on the Guidelines on the Hiring of Indonesian Maids between Malaysia and Indonesia of 30 January 1996.

Article 15

This MOU may be amended, modified or revised by exchange of letters of mutual consent between the Parties through diplomatic channels. Such amendment, modification or revision shall come into force on such date as may be determined by the Parties.

Article 16

Any dispute arising out of the interpretation or implementation of this MOU shall be settled amicably through consultations or negotiations between the Parties without reference to any third party.

Article 17

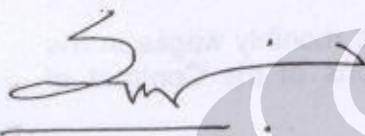
1. This MOU shall enter into force on a date to be mutually agreed upon by the Parties, which shall be notified through the exchange of Diplomatic Notes.
2. This MOU shall remain in force for a period of five (5) years from the date of signing subject to extension by mutual agreement of both Parties.
3. Either Party may terminate this MOU by notification through diplomatic channels, which shall enter into force six (6) months after the date of such notification.

IN WITNESS WHEREOF, the undersigned, being duly authorized thereto by their respective Governments, have signed this MOU.

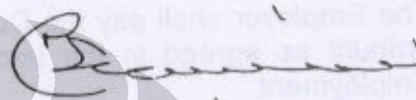
DONE at Bali, Indonesia on the 13th day of May in the year 2008, in Bahasa Indonesia, Bahasa Malaysia and English, all texts being equally authentic. In case of any divergence of interpretation of this MOU, the English text shall prevail.

On Behalf of the Government of
the Republic of Indonesia

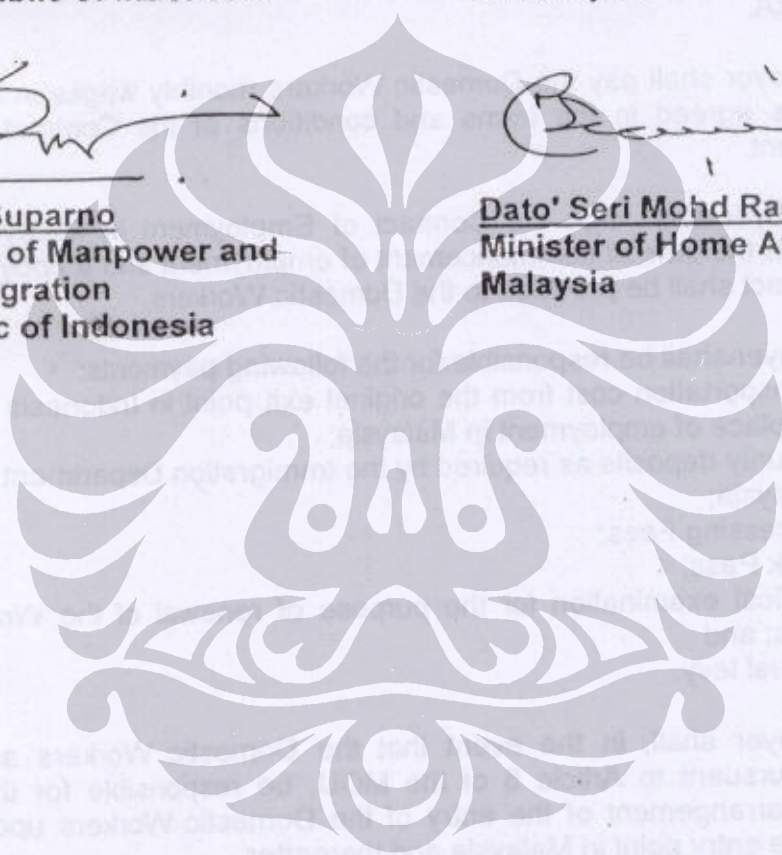
On Behalf of the Government
of Malaysia



Erman Suparno
Minister of Manpower and
Transmigration
Republic of Indonesia



Dato' Seri Mohd Radzi bin Sheikh Ahmad
Minister of Home Affairs
Malaysia



IN WITNESS WHEREOF, the undersigned being duly authorized hereby by
their respective Governments, have signed this MOU.

DOMC at Bali, Indonesia on the 22nd of October in the year 2012 in Bahasa
Indonesia, Bahasa Malaysia and English.

APPENDIX A

- A. Responsibilities of the Employer**
- i. The Employer is responsible personally or through an authorised MRA to obtain the approval from the relevant authorities in Malaysia for the purpose of recruitment/employment of Domestic Workers.
 - ii. Subject to article 5 of the MOU, the Employer may personally or through an authorised MRA recruit Domestic Workers in Indonesia through IRA.
 - iii. The Employer shall pay the Domestic Workers monthly wages in the amount as agreed in the terms and conditions of the Contract of Employment.
 - iv. The Employer shall sign the Contract of Employment in Malaysia before or at the time of commencement of employment and a copy of such contract shall be provided to the Domestic Workers.
 - v. **The Employer shall be responsible for the following payments:**
 - (a) Transportation cost from the original exit point in Indonesia to the place of employment in Malaysia;
 - (b) Security deposits as required by the Immigration Department of Malaysia;
 - (c) Processing Fees;
 - (d) Work Pass;
 - (e) Medical examination for the purpose of renewal of the Work Pass; and
 - (f) Annual levy.
 - vi. The Employer shall, in the event that the Domestic Workers are recruited pursuant to Article 5 of the MOU, be responsible for the necessary arrangement of the entry of the Domestic Workers upon arrival at the entry point in Malaysia and thereafter.
 - vii. The Employer shall ensure the Domestic Workers undergo medical examination within one (1) month from the date of arrival in Malaysia as required by the Government of Malaysia.
 - viii. The Employer shall, in the event that the Domestic Workers are recruited pursuant to Article 5 of the MOU, be responsible for the repatriation cost of the Domestic Worker who is not certified as fit and healthy from the medical examination conducted under paragraph vii above.

- ix. The Employer shall provide coverage for Domestic Workers under the Foreign Workers Compensation Scheme, as prescribed by the Minister of Human Resources, Malaysia.
- x. The Employer shall ensure that Domestic Workers receive their foreign worker cards from the Immigration Department of Malaysia as soon as practicable and the card shall be kept by the Domestic Workers.
- xi. The Employer shall renew the Domestic Workers' Work Pass three (3) months before the expiry date. Any fee, penalty or compound due to the failure of the Employer to do so shall be borne by the Employer.
- xii. The Employer shall be responsible for the safe keeping of the Domestic Worker's passport and to surrender such passport to the Indonesian Mission in the event of abscondment or death of the Domestic Workers.
- xiii. The Employer shall bear the cost of using the services of MRA where applicable.
- xiv. In the event of death of the Domestic Workers, the Employer shall bear the cost of funeral or the repatriation of the remains of the Domestic Workers and such cost shall be reimbursed from the Foreign Workers Compensation Scheme.
- xv. The Employer shall at all times respect and pay due regards to the sensitivity of religious belief of the Domestic Workers, including the right to perform prayers and to refuse to handle and consume non-Halal food.
- xvi. The Employer shall provide the Domestic Workers with reasonable accommodation with basic amenities.
- xvii. The Employer shall provide the Domestic Workers with adequate rest.
- xviii. The Employer shall undertake that the Domestic Workers shall be employed for the purpose of household duties.
- xix. The Employer shall furnish the Malaysian Labour Department particulars of the Domestic Workers including the worker's next of kin within fourteen (14) days from the commencement of the employment.
- xx. The repatriation cost of the Domestic Workers from their place of work to their original exit point in Indonesia shall be borne by the Employer in accordance with the following circumstances:
- a. at the completion of Contract of Employment;
 - b. termination of the Contract of Employment by the Employer; or

- c. termination due to non-compliance of the terms and conditions of the Contract of Employment by the Employer.
- xxi. The Employer shall, prior to leaving Malaysia to work in a foreign country and intending to bring together the Domestic Workers, do all things necessary to ensure the termination of the Work Pass and obtain the necessary approval from the Indonesian Mission.
- xxii. The Employer shall, as reasonably practicable, and if requested by the Domestic Worker, assist the Domestic Worker to open an account at any Malaysian financial institution.

B. Responsibilities of the Malaysian Recruitment Agency (MRA)

- i. MRA shall, upon request of the Employer, apply on behalf of the Employer approval from the relevant authorities in Malaysia for the purpose of recruiting/employing Domestic Workers.
- ii. MRA shall provide biodata of potential Domestic Workers according to the Employer's specification for the purpose of selection of the Domestic Workers.
- iii. MRA shall ensure that the Domestic Workers provided to the Employer fulfil the specification as required by the Employer.
- iv. MRA, shall be responsible for the arrangement of the entry of the Domestic Workers upon arrival at the entry point in Malaysia and thereafter.
- v. MRA shall provide a substitute Domestic Worker in the event of abscondment of the Domestic Worker or such Domestic Worker has been certified as medically unfit during the first three (3) months as agreed between MRA and the Employer.
- vi. MRA shall arrange for the renewal of Domestic Worker's Work Pass three (3) months before the expiry date if authorized by the Employer.
- vii. MRA shall maintain and update records of the Employer and the Domestic Workers including the Domestic Workers' next of kin. The MRA shall keep the Indonesian Mission informed on such update records.
- viii. MRA shall not instruct the Employer to deduct the Domestic Worker's wage save in accordance with the relevant laws.
- ix. MRA shall ensure that the Domestic Workers who are selected for employment in Malaysia are certified fit and healthy in accordance with the relevant authorities in Malaysia.

- x. MRA shall be responsible for the repatriation cost of the Domestic Workers who are not certified fit and healthy from the medical examination conducted under paragraph (ix) above.
- xi. MRA shall be responsible to ensure that the terms and conditions of the Contract of Employment are fully explained and understood by the Employer and Domestic Workers respectively.
- xii. MRA shall maintain a record on the placement of the Domestic Workers for purposes of inspection by relevant authorities in Malaysia.
- xiii. MRA shall comply with the fees for the recruitment and placement of Domestic Workers as agreed upon by the relevant Malaysian and Indonesian authorities.
- xiv. MRA shall not operate / conduct the business of recruitment and placement of Domestic Workers in Indonesia.

C. Responsibilities of the Indonesian Recruitment Agency (IRA)

- i. IRA shall be responsible to provide potential Domestic Workers according to the Employer's specification to be interviewed and/or selected by the Employer or MRA.
- ii. IRA shall be responsible on behalf of the Domestic Workers to obtain the necessary travel documents and to arrange for medical examination at the designated medical centers in Indonesia.
- iii. IRA shall ensure that the Domestic Workers who are to be interviewed and selected are certified fit and healthy by the medical authorities in Indonesia.
- iv. IRA shall be responsible to ensure that the terms and conditions of the Contract of Employment are fully explained and understood by the Domestic Workers during the selection exercise.
- v. IRA shall be responsible to furnish the Domestic Workers with a copy of their passport; the original contract of placement, information and particulars of Employer, and contact persons of the Indonesian Mission, MRA and IRA.
- vi. IRA shall provide a substitute Domestic Worker in the event of abscondment of the Domestic Worker or such Domestic Worker has been certified as medically unfit during the first three (3) months as agreed between IRA and MRA and/or the Employer.
- vii. IRA shall ensure that the Domestic Workers provided to the Employer fulfil the specification as required by the Employer.

- viii. IRA shall be responsible for the repatriation cost of the Domestic Workers who are not certified fit and healthy from the medical examination conducted under paragraph B(x) above.
- ix. IRA shall maintain and update records of the Employer and the Domestic Workers including the Domestic Workers' next of kin. The IRA shall keep the Malaysian Mission in Indonesia informed on such update records.
- x. IRA shall comply with the fees for the recruitment and placement of Domestic Workers as agreed upon by the relevant Malaysian and the Indonesian authorities.
- xi. IRA shall not operate/conduct the business of recruitment and placement of Domestic Workers in Malaysia.

D. Responsibilities of the Domestic Workers

- i. The Domestic Workers shall sign the Contract of Employment before the time of commencement of employment. A copy of such contract shall be provided to the Domestic Workers.
- ii. The Domestic Workers shall be responsible for the following payments:
 - (a) Visa;
 - (b) Travelling document and other related documentation imposed by the relevant authority in Indonesia;
 - (c) Medical examination prior to employment of the Domestic Worker's Work Pass;
 - (d) Accommodation and incidental expenses charged by IRA in Indonesia before departure;
 - (e) Transportation cost from the place of residence of the Domestic Workers to the original exit point in Indonesia; and
 - (f) Other expenses incurred in Indonesia.
- iii. Domestic Workers shall ensure a copy of the medical examination report is available to be shown upon request at the entry point.
- iv. The Government of Malaysia reserves the right to revoke the Work Pass in the event that the Domestic Workers marry in Malaysia during the period of employment.
- v. No members of family or any other person shall be allowed to stay with the Domestic Workers in the place of employment without the consent of the Employer.
- vi. The Domestic Workers shall be responsible to produce their foreign worker card for identification purposes to enforcement agencies whenever required during their stay in Malaysia.

- vii. The Domestic Workers shall abide by all Malaysian laws, rules, regulations and policies and respect Malaysian traditions and customs during their stay in Malaysia.
- viii. The Domestic Workers shall perform assigned responsibilities towards children, young persons and persons under their care in a responsible manner.
- ix. The repatriation cost of the Domestic Workers shall be borne by the Domestic Workers in the event of:
 - a. termination due to negligence or abuse of children and young persons or persons under their care;
 - b. resignation or abscondment of the Domestic Workers; or
 - c. termination of employment pursuant to paragraph 7 of the Contract of Employment.



APPENDIX B

CONTRACT OF EMPLOYMENT

This Contract is made on this _____ day of _____ in the year _____ between _____, I/C No. _____ of _____ (hereinafter referred to as the Employer) of the one part and _____, holder of Indonesian Passport No. _____ of _____ (hereinafter referred to as the Domestic Worker) of the other part.

IT IS HEREBY AGREED as follows:

1. Duration of the Contract

- (a) The Employer shall employ the Domestic Worker in accordance with the terms and conditions of this Contract and subject to the provisions of the relevant laws, regulations, rules, policies and directives of Malaysia;
- (b) This Contract shall commence from the date of the arrival of the Domestic Worker at the Employer's home;
- (c) The Domestic Worker shall continue in the employment under the terms and conditions of this Contract for a period of _____ (_____) years or until such time the Contract is terminated in accordance with the terms and conditions of this Contract.

2. Place of Work / Residence of Domestic Worker

The Domestic Worker shall work and reside only at _____ during the duration of the Contract.

3. Duties and Responsibilities of the Domestic Worker

- (a) The Domestic Worker shall work only with the Employer and shall not seek employment or be employed elsewhere;
- (b) The Domestic Worker shall comply with reasonable instructions of the Employer in the performance of the assigned household duties;

- (c) The Domestic Worker shall perform diligently, faithfully and sincerely all household duties assigned by the Employer which shall not include commercial activities;
- (d) The Domestic Worker shall not use or take advantage of the Employer's possessions without the Employer's permission;
- (e) The Domestic Worker is expected at all times to observe proper attire and shall be courteous, polite and respectful to the Employer and family members of the Employer.
- (f) The Domestic Worker shall abide by the laws, rules, regulations, national policies and directives of Malaysia and respect the customs and traditions of Malaysia;
- (g) In the event that the Domestic Worker marries in Malaysia during the period of employment, the Government of Malaysia reserves the right to revoke the Work Pass;
- (h) No member of family or any other person shall be allowed to stay with the Domestic Workers in the place of employment without the consent of the Employer.

4. Duties and Responsibilities of the Employer

- (a) The Employer shall provide the Domestic Worker with reasonable accommodation and basic amenities;
- (b) The Employer shall provide the Domestic Worker reasonable and sufficient daily meals;
- (c) The Employer shall not require the Domestic Worker to work or to be engaged in any activities other than that related to household duties.
- (d) The Employer shall insure the Domestic Worker with the Foreign Worker Compensation Scheme in respect of any medical expenses the Domestic Worker may incur in the event of an injury where such injury arises out of and in the course of employment;
- (e) The Employer shall at all times respect and pay due regard to the sensitivity of religious beliefs of the Domestic Worker, including the right to perform prayers and to refuse to handle and consume non-Halal food;

5. **Payment of Wages**

- (a) The Employer shall pay the Domestic Worker a monthly wage of RM _____ (_____ RINGGIT MALAYSIA) and the payment shall be in accordance with labour laws of Malaysia;
- (b) No deduction of the monthly wages of the Domestic Worker shall be done save in accordance with the law.

6. **Rest Period**

The Domestic Worker shall be allowed adequate rest.

7. **Termination of Contract by the Employer**

The Employer may terminate the service of the Domestic Worker without notice if the Domestic Worker commits any act of misconduct inconsistent with the fulfillment of the Domestic Worker's duties or if the Domestic Worker breaches any of the terms and conditions of this Contract.

For the purposes of this clause, misconduct includes the following:

- (i) working with another Employer;
- (ii) disobeying lawful and reasonable order of the Employer;
- (iii) neglecting the household duties and habitually late for work;
- (iv) is found guilty of fraud and dishonesty;
- (v) is involved in illegal and unlawful activities;
- (vi) permitting outsiders to enter the Employer's premises or to use the Employer's possessions without Employer's permission;
- (vii) using the Employer's possessions without the Employer's permission.

Provided always that the Employer terminating the Contract under this clause shall provide proof of existence of such situation upon request of the Domestic Worker.

8. Termination of Contract by the Domestic Worker

The Domestic Worker may terminate this Contract without notice if:

- (i) the Domestic Worker has reasonable grounds to fear for his or her life or is threatened by violence or disease;
- (ii) the Domestic Worker is subjected to abuse or ill-treatment by the Employer; or
- (iii) the Employer has failed to fulfil his obligation under paragraph 5.

Provided always that the Domestic Worker terminating the Contract under this clause shall provide proof of existence of such situation upon request of the Employer.

9. General Provisions

- (a) Transportation cost from the Domestic Worker's original exit point in Indonesia to the place of employment shall be borne by the Employer.
- (b) In the event that the Contract is terminated by the Employer on the ground that the Domestic Worker has committed misconduct, the Domestic Worker shall bear the costs of his/her repatriation.
- (c) The repatriation cost of the Domestic Worker from the place of employment to the original exit point in Indonesia shall be borne by the Employer in the following circumstances:
 - (1) at the completion of Contract of Employment;
 - (2) termination of the Contract of Employment by the Employer;
or
 - (3) termination due to non-compliance of the terms and conditions of the Contract of Employment by the Employer.
- (d) Any dispute arising between the Employer and the Domestic Worker concerning the grounds for termination of the Contract of Employment pursuant to Paragraph 7 or 8 of this Contract shall be dealt with in accordance with the applicable laws in Malaysia.
- (e) For the purpose of this Contract, the terms "original exit point" shall mean _____, in Indonesia.

10. Extension of the Contract

Notwithstanding the expiry of the duration of the Contract, the Employer and the Domestic Worker may agree that this Contract may be extended based on similar terms and conditions therein.

11. Time is Essence

Time whenever mentioned shall be essence of this Contract in relation to all provisions of this Contract.

12. Governing Law

This Contract is governed by, and shall be construed in accordance with the laws of Malaysia.

IN WITNESS WHEREOF, the parties to this Contract have hereunto affixed their signature this _____ day of _____ 20____

Employer,

Domestic Worker,

Name : _____
Date : _____

Name : _____
Date : _____

Witnessed by,

Witnessed by

Name : _____
Date : _____

Name : _____
Date : _____

* Note : A copy of this Contract must be submitted to the nearest Labour Department.

**PROTOCOL AMENDING THE MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BETWEEN
THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
AND
THE GOVERNMENT OF MALAYSIA
ON
THE RECRUITMENT AND PLACEMENT OF INDONESIAN DOMESTIC WORKERS
SIGNED AT BALI, INDONESIA ON 13 MAY 2006**

The Government of the Republic of Indonesia and the Government of Malaysia (hereinafter referred to collectively as “the Parties” and singularly as “the Party”),

DESIRING to promote the rights and protection of both the Employers and the Domestic Workers in Malaysia, as well as the fulfillment of their fundamental human rights;

REFERRING to the following documents:

- (a) Records of Discussion For the Third Joint Working Group Meeting between the Government of Malaysia and the Government of the Republic of Indonesia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers in Kuala Lumpur, Malaysia on 20 August 2009;
- (b) Records of Discussion For the Fourth Joint Working Group Meeting between the Government of the Republic of Indonesia and the Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers in Fourth Joint Working Group, in Jakarta, Indonesia on 5 September 2009;
- (c) Record of Discussion For the Fifth Joint Working Group Meeting between the Government of Malaysia and the Government of the Republic of Indonesia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers in Kuala Lumpur, Malaysia on 19 November 2009;
- (d) Records of Discussion For the Sixth Joint Working Group Meeting between the Republic of Indonesia and Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers in Jakarta, Indonesia on 23 August 2010;
- (e) Letter of Intent For the Amendment to the Memorandum of Understanding on the Recruitment and Placement of Indonesia Domestic Workers 2006 in Putrajaya, Malaysia on 18 May 2010;
- (f) Record of Discussion of the Meeting between Hon. Datuk Dr. S. Subramaniam, the Minister of Human Resources, Malaysia and Hon. H. A. Muhaimin Iskandar, the Minister of Manpower and Transmigration, Republic of Indonesia, in Kuala Lumpur, Malaysia on 21 March 2011; and

- (g) The Records of Discussion for the Technical Meetings Indonesia - Malaysia on the Draft Protocol to the Memorandum of Understanding (MOU) between the Government of Malaysia and the Government of the Republic of Indonesia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers in Putrajaya, Malaysia on 26-27 April and 5-6 May 2011, and at the Indonesian Embassy in Kuala Lumpur on 18-19 May 2011;

PURSUANT to Article 15 of the Memorandum of Understanding between the Government of the Republic of Indonesia and the Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers signed on 13 May 2006 (hereinafter referred to as "the MOU 2006"),

HAVE AGREED as follows:

ARTICLE 1

This Protocol Amending the Memorandum of Understanding between the Government of the Republic of Indonesia and the Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers signed at Bali, Indonesia on 13 May 2006 (hereinafter referred to as "Protocol") amends the MOU 2006.

ARTICLE 2

Article 1 of the MOU 2006 shall be amended by inserting after the definition of "Work Pass" the following paragraphs:

- "(a) "**Abscond**" means a voluntary conduct by the Domestic Worker to leave the place of work, as stipulated in the Contract of Employment within the valid period of the Contract of Employment, without the consent of the Employer, but such act does not include abscond due to personal safety reasons, abuse or ill-treatment by the Employer.
- (b) "**Incompetent**" means a state of incompetence due to inability of the Domestic Worker to perform his/her assigned household duties in accordance with the job specification based on the Skills Competence Certificate as certified by *Badan Nasional Sertifikasi Profesi* (BNSP) Indonesia."

ARTICLE 3

Article 5 of the MOU 2006 shall be substituted with the following:

"Article 5

Any specific request of employment of the Domestic Worker by any Employer, where appropriate, may be made through specific procedures, and subject to prior approval of the Parties through the relevant authorities in accordance with relevant national laws, regulations and policies of the Parties. The relevant authorities shall inform the Indonesian and Malaysian mission of such prior approval."

ARTICLE 4

The MOU 2006 shall be amended by inserting a new Article 12 A of the MOU 2006 as follows:

“Article 12 A

- (1) The Parties agreed, for the purpose of technical implementation of the MOU and its Protocol, to establish a Joint Task Force (hereinafter referred to as “the JTF”) based each in Jakarta and Kuala Lumpur;
- (2) The JTF shall be comprised of the representatives to be appointed by the respective Parties;
- (3) The JTF shall endeavor to provide appropriate solutions on matters concerning Indonesian Domestic Workers;
- (4) The JTF shall report regularly to the Joint Working Group in accordance with Article 12 of the MOU and its Protocol; and
- (5) Detailed arrangement on the establishment and functions of the JTF shall be stipulated in the Terms of Reference to be agreed upon by the Parties.”

ARTICLE 5

Appendix A to the MOU 2006 shall be amended -

5.1 by substituting Paragraph A (i) with the following:

“The Employer shall be responsible personally or through an authorized MRA, to obtain approval from the relevant authorities in Malaysia for the purpose of recruitment or employment of the Domestic Worker.”;

5.2 by substituting Paragraph A (ii) with the following:

“Subject to Article 5 of the MOU, the Employer may make a specific request for recruitment of a Domestic Worker through specific procedures under this MOU to the relevant authorities in accordance with the national laws, regulations and policies of the Parties.”;

5.3 by substituting Paragraph A (iii) with the following:

“The Employer shall pay the Domestic Worker a monthly wage as agreed in the term and conditions of the Contract of Employment at a rate determined by the market forces taking into account the indicative range of wages to be agreed upon by the Parties.”;

5.4 by substituting Paragraph A (vi) with the following:

“The Employer shall, under Article 5 of the MOU, be bound by all decisions taken by the relevant authorities, regarding the arrangement for such employment and to fulfill any direction given in such decision and responsibilities thereupon, which shall be the condition precedent of the Contract of Employment.”;

5.5 by substituting Paragraph A (viii) with the following:

“The Employer shall, in the event that the Domestic Worker is employed pursuant to Article 5 of the MOU, be responsible for the repatriation and substitution cost of the Domestic Worker who is certified as medically unfit from the medical examination conducted under paragraph (vii) above.”;

5.6 by substituting Paragraph A (xii) with the following:

“(a) The Passport shall remain in the possession of the Domestic Worker; and

(b) The Passport may be allowed to be kept by the Employer, with prior consent of the Domestic Worker for safekeeping purposes. The passport shall be returned at any time requested.”;

5.7 by substituting paragraph A (xvii) with the following:

“(a) The Domestic Worker shall be entitled to 1 (one) rest day in a week;

(b) The Domestic Worker may agree to work on his/her rest day; and

(c) In the event the Domestic Worker agrees to work on any of his/her rest day, the Domestic Worker shall be paid a certain amount of money to be calculated on pro-rate basis in lieu of the rest day as agreed upon by the Employer and the Domestic Worker in the Contract of Employment.”;

5.8 by inserting a new paragraph A (xxiii) with the following:

“The Employers shall comply with all Malaysian laws, rules, regulations, policies and directives.”;

5.9 by substituting paragraph B (v) with the following:

“(a) In the event the Domestic Worker absconds or is incompetent during the first 6 (six) months, the Employer shall have the right to the following –

(i) a substitution of the Domestic Worker provided by the MRA within 2 (two) weeks from the date of the Domestic Worker absconds or is incompetent; or

(ii) reimbursement by the MRA of the relevant costs and expenses incurred by the Employer in the revised Cost Structure as stipulated in the Revised Annex and Attachment of Annex to the MOU concerning the cost structure of the recruitment and placement of Indonesian Domestic Workers. The said sum shall be reimbursed by the MRA to the Employer within 4 (four) weeks from the date of the demand for reimbursement.

(b) In the event the Domestic Worker is certified as medically unfit during the first 3 (three) months, the Employer shall have the right to the following –

(i) a substitution of the Domestic Worker provided by the MRA within 2 (two) weeks from the date the Domestic Worker has been certified medically unfit; or

- (ii) reimbursement by the MRA of the relevant costs and expenses incurred by the Employer in the revised Cost Structure as stipulated in the Revised Annex and Attachment of Annex to the MOU concerning the cost structure of the recruitment and placement of Indonesian Domestic Workers. The said sum shall be reimbursed by the MRA to the Employer within 4 (four) weeks from the date of the demand for reimbursement.
- (c) In the event the Employer chooses the right to a substitution as stipulated in paragraph (a)(i) and (b)(i) above, such substitution shall be made by the MRA within the stipulated period. In the event of default by the MRA, the Employer shall be entitled to seek reimbursement from the MRA on the costs and expenses of recruitment incurred by the Employer.
- (d) In the event the Employer chooses the right to reimbursement as stipulated in paragraph (a)(ii) and (b)(ii) above, such reimbursement shall be made by the MRA within the stipulated period. In the event of default by the MRA, the competent authorities shall suspend the MRA's license. Pursuant to the subsequent default of the MRA, the competent authorities shall immediately cancel the MRA's license.”;

5.10 by substituting paragraph C (vi) with the following provision:

- “(a) In the event of the Domestic Worker absconds or is incompetent during the first 6 (six) months, the Employer and/or MRA shall have the right to the following –
- (i) a substitution of the Domestic Worker by the IRA within 2 (two) weeks from the date of the Domestic Worker absconds or is incompetent; or
 - (ii) reimbursement by the IRA of the relevant costs and expenses incurred by the Employer and/or MRA in the revised Cost Structure as stipulated in the Revised Annex and Attachment of Annex to the MOU concerning the cost structure of the recruitment and placement of Indonesian Domestic Workers. The said sum shall be reimbursed by the IRA to the Employer and/or MRA within 4 (four) weeks from the date of the demand for reimbursement.
- (b) In the event of the Domestic Worker is certified as medically unfit during the first 3 (three) months, the Employer and/or MRA shall have the right to the following–
- (i) a substitution of the Domestic Worker by the IRA within 2 (two) weeks from the date of the Domestic Worker has been certified as medically unfit; or
 - (ii) reimbursement by the IRA of the relevant costs and expenses incurred by the Employer and/or MRA in the revised cost structure as stipulated in the Revised Annex and Attachment of Annex to the MOU concerning the cost structure of the recruitment and placement of Indonesian Domestic Workers. The said sum shall be reimbursed by the IRA to the Employer and/or MRA within 4 (four) weeks from the date of the demand for reimbursement.
- (c) In the event the Employer and/or MRA chooses the right to a substitution as stipulated in paragraph (a)(i) and (b)(i) above, such substitution shall be made by the IRA within the stipulated period. In the event of default by the IRA, the

Employer shall be entitled to seek reimbursement from the IRA on the costs and expenses incurred by the Employer and/or MRA.

- (d) In the event the Employer and/or MRA chooses the right to reimbursement as stipulated in paragraph (a)(ii) and (b)(ii) above, such reimbursement shall be made by the IRA within the stipulated period. In the event of default by the IRA, the competent authorities shall suspend the IRA's license. Pursuant to the subsequent default of the IRA, the competent authorities shall immediately cancel the IRA's license.”;

- 5.11 by substituting paragraph B (xiii) with the following:

“MRA shall comply with the fees for the recruitment and placement of Domestic Workers as agreed upon by the relevant Indonesian and Malaysian authorities as stipulated in the Revised Annex and Attachment of Annex to the MOU concerning the cost structure of the recruitment and placement of Indonesian Domestic Workers.”;

- 5.12 by substituting paragraph C (x) with the following:

“IRA shall comply with the fees for the recruitment and placement of Domestic Workers as agreed upon by the relevant Indonesian and Malaysian authorities as stipulated in the Revised Annex and Attachment of Annex to the MOU concerning the cost structure of the recruitment and placement of Indonesian Domestic Workers.”; and

- 5.13 by inserting a new paragraph D (x) with the following:

“In the event the Domestic Worker absconds, their temporary work/employment pass shall be revoked and they shall not be allowed to enter Malaysia for employment purpose in accordance with the applicable Malaysian laws and policies.”

ARTICLE 6

Appendix B to the MOU 2006 shall be amended –

- 6.1. by inserting a new sub-paragraph (i) after sub-paragraph (h) in paragraph 3 as follows:

“(i) The Domestic Worker may allow and agree for the Employer to keep his/her passport for safekeeping purposes. Such agreement shall be made in writing. The passport shall be returned upon request.”;

- 6.2 by inserting a new sub-paragraph (f) to be inserted after sub-paragraph (e) in Paragraph 4 with the following:

“(f) Subject to sub-paragraph 3 (i), the Employer may keep the passport of the Domestic Worker for safekeeping purposes upon being agreed in writing by the Domestic Worker. The passport shall be returned at any time requested.”;

6.3 by inserting a new sub-paragraph (g) to be inserted after the new sub-paragraph (f) in Paragraph 4 with the following:

“(g) the Employer shall allow the Domestic Worker to communicate with his/her family.”;

6.4 by substituting Paragraph 5 (a) with the following:

“The Employer shall pay the Domestic Worker a monthly wage as indicated and agreed by the Employer and the Domestic Worker, in the amount of RM_____ (Ringgit Malaysia.....) in accordance with Malaysian labour laws. The payment of the monthly wages shall be made through a Bank account.”;

6.5 by substituting Paragraph 5 (b) with the following:

“The Domestic Worker shall bear his/her recruitment and placement fee to work in Malaysia.”;

6.6 by inserting new sub-paragraph 5 (c) with the following:

“The Employer may pay for the recruitment and placement fee of the Domestic Worker concerned in advance, provided that the Employer shall be entitled to deduct the monthly wage of the Domestic Worker not exceeding the amount of 50% (fifty percent) of the Domestic Worker’s basic wage per month until such advance payment is fully settled by the Domestic Worker.”;

6.7 by substituting paragraph 6 with the following:

“6. Rest Day

(a) The Domestic Worker shall be entitled to 1 (one) rest day every week.

(b) In the event the Domestic Worker waives the entitlement of the right as mentioned in sub-paragraph (a) above, the Domestic Worker shall be paid a certain amount of money to be calculated on pro-rate basis in lieu of the rest day or as agreed upon by the Employer and the Domestic Worker.”;

6.8 by substituting the word “employment” in Paragraph 9 (a) and (c) of the General Provisions with “work”; and

6.9 by inserting the requirement for endorsement of the respective Missions of the Parties after the signatures column.

ARTICLE 7

This Protocol shall enter into force on the date of signing.

ARTICLE 8

This Protocol shall supersede earlier understandings and arrangements between the Parties which arise prior to the date of entry into force of this Protocol.

ARTICLE 9

Article 9 of the MOU 2006 shall be substituted with the following:

“The Domestic Worker who is recruited under this MOU shall work in Malaysia-

- (a) For a specified period of time in accordance with the Contract of Employment as per Appendix B as amended by this Protocol; and
- (b) Subject to the terms and conditions of the Contract of Employment as per Appendix B as amended by this Protocol.”

ARTICLE 10

Pursuant to Article 17 of the MOU 2006, the Parties have agreed to the followings:

- (a) The MOU 2006 shall be extended for 5 (five) years from the date of signing of this Protocol; and
- (b) This Protocol shall be read as an integral part of the MOU 2006.

IN WITNESS WHEREOF, the undersigned, being duly authorized thereto by their respective Governments, have signed this Protocol.

DONE in duplicate at Bandung, Indonesia on this thirtieth day of May in the year two thousand and eleven, each in Indonesian and English languages, all texts being equally authentic. In the event of any divergence of interpretation between any of the texts, the English text shall prevail.

FOR THE GOVERNMENT OF THE
REPUBLIC OF INDONESIA



Drs. H. A. MUHAIMIN ISKANDAR, MSI
Minister for Manpower and Transmigration

FOR THE GOVERNMENT OF MALAYSIA



DATUK DR. S. SUBRAMANIAM
Minister for Human Resources

REVISED ANNEX

TO THE MEMORANDUM OF UNDERSTANDING BETWEEN THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA AND THE GOVERNMENT OF MALAYSIA ON THE RECRUITMENT AND PLACEMENT OF INDONESIAN DOMESTIC WORKERS DONE AT BALI, INDONESIA, ON MAY 13, 2006

CONCERNING THE REVISED COST STRUCTURE OF THE RECRUITMENT AND PLACEMENT OF INDONESIAN DOMESTIC WORKERS

1. This Revised Annex is concluded pursuant to Paragraph B (xiii) and Paragraph C (x) of Appendix A of the Memorandum of Understanding between the Government of the Republic of Indonesia and the Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers, signed at Bali, Indonesia, on May 13 2006 ("MOU") as amended by its Protocol signed at Bandung, Indonesia, on 30 May 2011, which stipulates that fees (cost structure) for the recruitment and placement of the Domestic Workers shall be agreed by the Parties.
2. The Meeting of the Seventh Joint Working Group of the MOU held in Bandung, Indonesia on 31 May 2011 agreed that the fees to be borne by the Employers and the Domestic Workers for the purpose of the MOU shall be as follows:
 - a. Fees to be borne by the Employers:

NO	ITEM	AMOUNT (RP)	AMOUNT (RM)
1	Annual levy	1,008,000	360
2	Work process and document	238,000	85
3	Stamping, airport clearance, documentation, service tax, food and lodging, insurance, etc.	1,806,000	645
4	Medical check-up in Malaysia	532,000	190
5	Fees for Malaysian agency	1,778,000	635
6	Transportation cost from the original exit point in Indonesia to the place of employment in Malaysia	1,400,000	500
7	Airport tax and handling	280,000	100
8	Training (50%)*	550,000	196
TOTAL		7,592,000	2,711

b. Fees to be borne by the Domestic Workers:

NO	ITEM	AMOUNT (RP)	AMOUNT (RM)
1	Medical check-up in Indonesia	400,000	143
2	Transportation cost from original city of the Domestic Workers to the original exit point in Indonesia	225,000	80
3	Visa imposed by the Malaysian Embassy	45,000	16
4	Travelling document	120,000	43
5	Insurance	400,000	143
6	Government levy	135,000	48
7	Training (50%)*	550,000	196
8	Competency examination	110,000	39
9	Accommodation	1,405,000	502
10	Fee for Indonesian agency	1,650,000	589
TOTAL		5,040,000	1,800

Note:

*The total training fees of Rp.1,100,000 or RM 392 to be equally borne by the Employers and the Domestic Workers.

3. This Revised Annex shall replace the Annex to the MOU concerning the Cost Structure of the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers signed at Jakarta on 20 November 2006.
4. This Revised Annex shall take into effect on the date of signature and will be subject to review every one (1) year or at any time to be agreed by the Parties.

Signed at Bandung, Indonesia in duplicate on 31 May 2011.

FOR THE GOVERNMENT OF THE
REPUBLIC OF INDONESIA

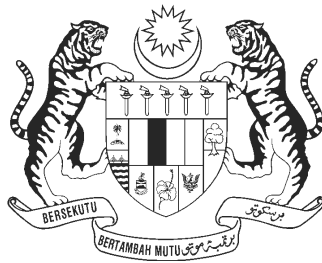


Tatang Budie Utama Razak
Acting Director General
for Protocol and Consular Affairs
Ministry of Foreign Affairs

FOR THE GOVERNMENT OF MALAYSIA



YM Dato' Raja Azahar bin Raja Abdul Manap
Deputy Secretary General
Ministry of Home Affairs



LAWS OF MALAYSIA

REPRINT

Act 265

EMPLOYMENT ACT 1955

Incorporating all amendments up to 1 January 2006

PUBLISHED BY
THE COMMISSIONER OF LAW REVISION, MALAYSIA
UNDER THE AUTHORITY OF THE REVISION OF LAWS ACT 1968
IN COLLABORATION WITH
PERCETAKAN NASIONAL MALAYSIA BHD
2006

EMPLOYMENT ACT 1955

First enacted 1955 (F.M. Ordinance
No. 38 of 1955)

Revised 1981 (Act 265 w.e.f.
18 February 1982)

PREVIOUS REPRINTS

First Reprint 1975

Second Reprint 2001

LAWS OF MALAYSIA

Act 265

EMPLOYMENT ACT 1955

ARRANGEMENT OF SECTIONS

PART I

PRELIMINARY

Section

1. Short title and application
2. Interpretation
 - 2A. Minister may prohibit employment other than under contract of service
 - 2B. General power to exempt or exclude
3. Appointment of officers
4. Appeals
5. Effect on Act of other written laws

PART II

CONTRACTS OF SERVICE

6. Saving of existing contracts
7. More favourable conditions of service under the Act to prevail
 - 7A. Validity of any term or condition of service which is more favourable
 - 7B. Removal of doubt in respect of matters not provided for by or under this Act
8. Contracts of service not to restrict rights of employees to join, participate in or organize trade unions
9. (*Deleted*)
10. Contracts to be in writing and to include provision for termination
11. Provision as to termination of contracts

Section

12. Notice of termination of contract
13. Termination of contract without notice
14. Termination of contract for special reasons
15. When contract is deemed to be broken by employer and employee
16. Employees on estates to be provided with minimum number of days' work in each month
17. (*Omitted*)
- 17A. Apprenticeship contracts excluded from sections 10 to 16

PART III

PAYMENT OF WAGES

18. Wage period
19. Time of payment of wages
20. Payment on normal termination of contract
21. Payment on termination of contract in special circumstances and on breach of contract
22. Limitation on advances to employees
23. Wages not due for absence from work through imprisonment or attendance in court

PART IV

DEDUCTIONS FROM WAGES

24. Lawful deductions

PART V

RELATING TO THE TRUCK SYSTEM

25. Wages to be paid in legal tender
- 25A. Payment of wages through bank
26. Conditions restricting place at which, manner in which and person with whom wages paid to be spent, illegal
27. Interest on advances forbidden
28. Restriction on places at which wages may be paid
29. Remuneration other than wages
30. (*Deleted*)

PART VI

PRIORITY OF WAGES

Section

31. Priority of wages over other debts
32. Reference by the court to Director General

PART VII

CONTRACTORS AND PRINCIPALS

33. Liability of principals and contractors for wages

PART VIII

EMPLOYMENT OF WOMEN

34. Prohibition of night work
35. Prohibition of underground work
36. Prohibition of employment by Minister

PART IX

MATERNITY PROTECTION

37. Length of eligible period and entitlement to maternity allowance
38. Payment of maternity allowance
39. Payment of allowance to nominee on death of female employee
40. Loss of maternity allowance for failure to notify employer
41. Payment of allowance to nominee
42. Restriction on dismissal of female employee after eligible period
43. Conditions contrary to Part void
44. Register of allowances paid
- 44A. *(Omitted)*

PART X

EMPLOYMENT OF CHILDREN AND YOUNG PERSONS

- 45-56. *(Deleted)*

PART XI

DOMESTIC SERVANTS

57. Termination of contract

PART XII

REST DAYS, HOURS OF WORK, HOLIDAYS AND OTHER
CONDITIONS OF SERVICE

Section

- 58. *(Omitted)*
- 58A. Non-application of Part XII
- 59. Rest day
- 60. Work on rest day
- 60A. Hours of work
- 60B. Task work
- 60C. Shift work
- 60D. Holidays
- 60E. Annual leave
- 60F. Sick leave
- 60G. *(Omitted)*
- 60H. *(Omitted)*
- 60I. Interpretation

PART XIIA

TERMINATION, LAY-OFF, AND RETIREMENT BENEFITS

- 60J. Termination, lay-off and retirement benefits

PART XII B

EMPLOYMENT OF FOREIGN EMPLOYEES

- 60K. Duty to furnish information and returns
- 60L. Director General may inquire into complaint
- 60M. Prohibition on termination of local for foreign employee
- 60N. Termination of employment by reason of redundancy
- 60O. Permanent resident exempted from this Part

PART XIII

REGISTERS, RETURNS AND NOTICE BOARDS

- 61. Duty to keep registers
- 62. Power to make regulations requiring information as to wages
- 63. Duty to submit returns
- 63A. Duty to give notice and other information
- 64. Duty to display notice boards

PART XIV

INSPECTION

Section

- 65. Powers of inspection and inquiry
- 66. Inspecting officer to notify presence
- 67. Powers of inspecting officers
- 68. Officers to be authorized by the Director General

PART XV

COMPLAINTS AND INQUIRIES

- 69. Director General's power to inquire into complaints
- 69A. Limitation on power conferred by section 69
- 69B. Additional powers of Director General to inquire into complaints
- 69C. Claims for indemnity for termination of contract without notice
- 69D. Order of Director General may be in writing
- 69E. Penalty for offence
- 70. Procedure in Director General's inquiry
- 71. Director General's record of inquiry
- 72. Joinder of several complaints in one complaint
- 73. Prohibitory order by Director General to third party
- 74. No fees for summons: service of summons
- 75. Enforcement of Director General's order by Sessions Court
- 76. Submission by Director General to High Court on point of law
- 77. Appeal against Director General's order to High Court
- 78. Employee's remedy when employer about to abscond
- 79. Powers of Director General to investigate possible offences under this Act
- 80. Examination on summons by the Director General
- 81. Right of employee to appear before the Director General

PART XVI

PROCEDURE

- 82. Service of summons issued under Part XV
- 83. Power to make reciprocal provisions between Malaysia and Singapore for the service, execution and enforcement of summonses, warrants and orders

Section

- 84. Jurisdiction
- 85. Prosecution
- 85A. Right of audience
- 86. Saving clause as to civil jurisdiction of courts
- 87. Power of court imposing fine
- 88. Effect of imprisonment
- 89. Incapacity of Director General hearing inquiry
- 90. Officers acting under Act deemed public servants

PART XVII

OFFENCES AND PENALTIES

- 91. Under Parts III and IV
- 92. Under Part V
- 93. Under Part VIII
- 94. Under Part IX
- 95. *(Deleted)*
- 96. *(Deleted)*
- 97. Under Part XIII
- 98. Under Part XIV
- 99. Under Part XV
- 99A. General penalty
- 100. Penalties for failure or non-compliance in relation to rest days, overtime, holidays, annual leave, and sick leave
- 101. Offence in connection with inquiry or inspection
- 101A. Power to compound offences

PART XVIII

REGULATIONS

- 102. Regulations

PART XIX

REPEAL AND SAVING

- 103. Repeal and saving
 - FIRST SCHEDULE
 - SECOND SCHEDULE

LAWS OF MALAYSIA

Act 265

EMPLOYMENT ACT 1955

An Act relating to employment.

*[Peninsular Malaysia—1 June 1957, L.N. 228/1957;
Federal Territory of Labuan—1 November 2000,
P.U. (A) 400/2000]*

PART I

PRELIMINARY

Short title and application

1. (1) This Act may be cited as the Employment Act 1955.
- (2) This Act shall apply to *Peninsular Malaysia only.

Interpretation

2. (1) In this Act, unless the context otherwise requires—

“agricultural undertaking” means any work in which any employee is employed under a contract of service for the purposes of agriculture, horticulture or silviculture, the tending of domestic animals and poultry or the collection of the produce of any plants or trees;

“apprenticeship contract” means a written contract entered into by a person with an employer who undertakes to employ the person and train or have him trained systematically for a trade for a specified period which shall not be less than two years in the course of which the apprentice is bound to work in the employer’s service;

*NOTE—This Act has been extended to the Federal Territory of Labuan—see subsection 1(2) of the Federal Territory of Labuan (Extension and Modification of Employment Act) Order 2000 [P.U. (A) 400/2000] w.e.f. 1 November 2000.

“approved amenity or approved service” means any amenity or service—

- (a) approved by the Director General under subsection 29(2) on application made to him by an employer for its inclusion in a contract of service; or
- (b) provided for in any award made by the Industrial Court or in any collective agreement;

“approved incentive payment scheme” means an incentive payment scheme approved by the Director General under, and for the purposes of, section 60i;

“collective agreement” has the same meaning assigned thereto in the Industrial Relations Act 1967 [*Act 177*];

“confinement” means parturition resulting after at least twenty-eight weeks of pregnancy in the issue of a child or children, whether alive or dead, and shall for the purposes of this Act commence and end on the actual day of birth and where two or more children are born at one confinement shall commence and end on the day of the birth of the last-born of such children, and the word “confined” shall be construed accordingly;

“constructional contractor” means any person, firm, corporation or company who or which is established for the purpose of undertaking, either exclusively or in addition to or in conjunction with any other business, any type of constructional work, and who or which is carrying out such constructional work for or on behalf of some other person under a contract entered into by him or them with such other person, and includes his or their heirs, executors, administrators, assigns and successors;

“constructional work” includes the construction, reconstruction, maintenance, repair, alteration or demolition of any building, railway, harbour, dock, pier, canal, inland waterway, road, tunnel, bridge, viaduct, sewer, drain, well, dredge, wireless, telegraphic or telephonic installation, electrical undertaking, gaswork, waterwork or other work of construction, as well as the preparation for, or the laying of, the foundations of any such work or structure, and also any earthworks both in excavation and in filling;

“contract of service” means any agreement, whether oral or in writing and whether express or implied, whereby one person agrees

to employ another as an employee and that other agrees to serve his employer as an employee and includes an apprenticeship contract;

“contractor” means any person who contracts with a principal to carry out the whole or any part of any work undertaken by the principal in the course of or for the purposes of the principal’s trade or business;

“day” means—

- (a) a continuous period of twenty-four hours beginning at midnight; or
- (b) for the purposes of Part XII in respect of an employee engaged in shift work or in work where the normal hours of work extend beyond midnight, a continuous period of twenty-four hours beginning at any point of time;

“Director General” means the Director General of Labour appointed under subsection 3(1);

“domestic servant” means a person employed in connection with the work of a private dwelling-house and not in connection with any trade, business, or profession carried on by the employer in such dwelling-house and includes a cook, house-servant, butler, child’s nurse, valet, footman, gardener, washerman or washerwoman, watchman, groom and driver or cleaner of any vehicle licensed for private use;

“employee” means any person or class of persons—

- (a) included in any category in the First Schedule to the extent specified therein; or
- (b) in respect of whom the Minister makes an order under subsection (3) or section 2A;

“employer” means any person who has entered into a contract of service to employ any other person as an employee and includes the agent, manager or factor of such first mentioned person, and the word “employ”, with its grammatical variations and cognate expressions, shall be construed accordingly;

“foreign employee” means an employee who is not a citizen;

“Industrial Court” has the same meaning assigned thereto in the Industrial Relations Act 1967;

“industrial undertaking” includes —

- (a) disturbing, removing, carting, carrying, washing, sifting, melting, refining, crushing or otherwise dealing with any rock, stone, gravel, clay, sand, soil, night-soil or mineral by any mode or method whatever;
- (b) industries in which articles are manufactured, altered, cleaned, repaired, ornamented, finished, adapted for sale, packed or otherwise prepared for delivery, broken up, or demolished, or in which materials are transformed or minerals treated, including shipbuilding and the generation, transformation and transmission of electricity or motive power of any kind;
- (c) constructional work;
- (d) transport of passengers or goods by road, rail, water or air, including the handling of goods at docks, quays, wharves, warehouses or airports;
- (e) any industry, establishment or undertaking, or any activity, service or work, declared under subsection (5) to be an industrial undertaking;

“intoxicating liquor” has the same meaning as that assigned to “intoxicating liquor” under section 2 of the Customs Act 1967 [Act 235];

“machinery” has the same meaning as in the Factories and Machinery Act 1967 [Act 139];

“medical officer” means a registered medical practitioner who is employed in a medical capacity by the Federal Government, or by the Government of a State;

“part-time employee” means a person included in the First Schedule whose average hours of work as agreed between him and his employer do not exceed seventy per centum of the normal hours of work of a full-time employee employed in a similar capacity in the same enterprise whether the normal hours of work are

calculated with reference to a day, a week, or any other period as may be specified by regulations;

“Peninsular Malaysia” has the meaning assigned thereto by section 3 of the Interpretation Acts 1948 and 1967 [*Act 388*], and includes the Federal Territory;

“permanent resident” means a person, not being a citizen, who is permitted to reside in Malaysia without any limit of time imposed under any law relating to immigration, or who is certified by the Federal Government to be treated as such in Malaysia;

“place of employment” means any place where work is carried on for an employer by an employee;

“principal” means any person who in the course of or for the purposes of his trade or business contracts with a contractor for the execution by or under the contractor of the whole or any part of any work undertaken by the principal;

“registered medical practitioner” means a medical practitioner registered under the Medical Act 1971 [*Act 50*];

“shift work” means work which by reason of its nature requires to be carried on continuously or continually, as the case may be, by two or more shifts;

“spread over period of ten hours” means a period of ten consecutive hours to be reckoned from the time the employee commences work for the day, inclusive of any period or periods of leisure, rest or break within such period of ten consecutive hours;

“sub-contractor” means any person who contracts with a contractor for the execution by or under the sub-contractor of the whole or any part of any work undertaken by the contractor for his principal, and includes any person who contracts with a sub-contractor to carry out the whole or any part of any work undertaken by the sub-contractor for a contractor;

“sub-contractor for labour” means any person who contracts with a contractor or sub-contractor to supply the labour required for the execution of the whole or any part of any work which a contractor or sub-contractor has contracted to carry out for a principal or contractor, as the case may be;

“underground working” means any undertaking in which operations are conducted for the purpose of extracting any substance from below the surface of the earth, the ingress to and egress from which is by means of shafts, adits or natural caves;

“wage period” means the period in respect of which wages earned by an employee are payable;

“wages” means basic wages and all other payments in cash payable to an employee for work done in respect of his contract of service but does not include—

- (a) the value of any house accommodation or the supply of any food, fuel, light or water or medical attendance, or of any approved amenity or approved service;
- (b) any contribution paid by the employer on his own account to any pension fund, provident fund, superannuation scheme, retrenchment, termination, lay-off or retirement scheme, thrift scheme or any other fund or scheme established for the benefit or welfare of the employee;
- (c) any travelling allowance or the value of any travelling concession;
- (d) any sum payable to the employee to defray special expenses entailed on him by the nature of his employment;
- (e) any gratuity payable on discharge or retirement; or
- (f) any annual bonus or any part of any annual bonus;

“week” means a continuous period of seven days;

“year of age” means a year from the date of a person’s birth.

(2) The Minister may by order amend the First Schedule.

(3) The Minister may by order declare such provisions of this Act and any other written law as may be specified in the order to be applicable to any person or class of persons employed, engaged or contracted with to carry out work in any occupation in any agricultural or industrial undertaking, constructional work, statutory body, local government authority, trade, business or place of work, and upon the coming into force of any such order—

- (a) any person or class of persons specified in the order shall be deemed to be an employee or employees;

- (b) the person, statutory body or local government authority employing, engaging or contracting with every such person or class of persons shall be deemed to be an employer;
- (c) the employer and the employee shall be deemed to have entered into a contract of service with one another;
- (d) the place where such employee carries on work for his employer shall be deemed to be a place of employment; and
- (e) the remuneration of such employee shall be deemed to be wages,

for the purposes of such specified provisions of this Act and any other written law.

(4) The Minister may make regulations in respect of the terms and conditions upon which the person or class of persons specified pursuant to subsection (3) may be employed.

(4A) Notwithstanding the provisions of this Act, the Minister may make regulations—

- (a) in respect of the terms and conditions of service of a part-time employee; and
- (b) prescribing the manner in which the hours of work of an employee are to be computed for the purposes of determining whether that employee falls within the definition of a “part-time employee”.

(5) The Minister may, from time to time, by notification published in the *Gazette*, declare any particular industry, establishment or undertaking, or any class, category or description of industries, establishments or undertakings or any particular activity, service or work, or any class, category or description of activities, services or works, to be an industrial undertaking for the purposes of this Act.

Minister may prohibit employment other than under contract of service

2A. (1) The Minister may by order prohibit the employment, engagement or contracting of any person or class of persons to

carry out work in any occupation in any agricultural or industrial undertaking, constructional work, statutory body, local government authority, trade, business or place of work other than under a contract of service entered into with—

- (a) the principal or owner of that agricultural or industrial undertaking, constructional work, trade, business or place of work; or
- (b) that statutory body or that authority.

(2) Upon the coming into force of any such order, the person or class of persons employed, engaged or contracted with to carry out the work shall be deemed to be an employee or employees and—

- (a) the principal or owner of the agricultural or industrial undertaking, constructional work, trade, business or place of work; or
- (b) the statutory body or local government authority,

shall be deemed to be the employer for the purposes of such provisions of this Act and any other written law as may be specified in the order.

(3) Notwithstanding subsection (1), the Minister may by order approve the employment of any person or class of persons by such other person or class of persons (not being the principal or owner) as he may specify but subject to such conditions as he may deem fit to impose.

(4) Any person who contravenes any order made under this section commits an offence.

General power to exempt or exclude

2B. The Minister may by order exempt or exclude, subject to such conditions as he may deem fit to impose, any person or class of persons from all or any of the provisions of this Act.

Appointment of officers

3. (1) The Yang di-Pertuan Agong may appoint an officer to be styled the Director General of Labour, in this Act referred to as “the Director General”.

(2) The Yang di-Pertuan Agong may appoint, to such number as he considers necessary for carrying out the provisions of this Act, officers of the following categories, that is to say—

- (a) Deputy Directors General of Labour;
- (b) Directors of Labour, Deputy Directors of Labour, Senior Assistant Directors of Labour and Assistant Directors of Labour; and
- (c) Labour Officers.

(3) Subject to such limitations, if any, as may be prescribed by regulations made under this Act, any officer appointed under subsection (2) shall perform all the duties imposed and may exercise all the powers conferred upon the Director General by this Act, and every duty so performed and power so exercised shall be deemed to have been duly performed and exercised for the purposes of this Act.

Appeals

4. Any person affected by any decision or order, other than an order under section 69 or section 73, given or made by an officer appointed under subsection 3(2), may, if he is dissatisfied with such decision or order, within fourteen days of such decision or order being communicated to him appeal in writing therefrom to the Director General.

Effect on Act of other written laws

5. Nothing in this Act shall be construed as relieving any person who has entered into a contract of service, either as the employer or as the person employed, of any duty or liability imposed upon him by the provisions of any other written law for the time being in force in Malaysia or any part thereof or to limit any power which may be exercised by any public officer or any right conferred upon any such person as aforesaid under or by virtue of any such written law.

PART II

CONTRACTS OF SERVICE

Saving of existing contracts

6. Every agreement lawfully entered into between an employer and an employee before the coming into force of this Act shall if it is still legally binding upon the parties continue in force for such period as may be specified in the agreement and the parties thereto shall be subject to, and shall be entitled to the benefits of, this Act.

More favourable conditions of service under the Act to prevail

7. Subject to section 7A, any term or condition of a contract of service or of an agreement, whether such contract or agreement was entered into before or after the coming into force of this Act, which provides a term or condition of service which is less favourable to an employee than a term or condition of service prescribed by this Act or any regulations, order or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder shall be void and of no effect to that extent and the more favourable provisions of this Act or any regulations, order or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder shall be substituted therefor.

Validity of any term or condition of service which is more favourable

7A. Subject to any express prohibition under this Act or any regulations, order or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder, nothing in section 7 shall be construed as preventing an employer and an employee from agreeing to any term or condition of service under which an employee is employed, or shall render invalid any term or condition of service stipulated in any collective agreement or in any award of the Industrial Court, which is more favourable to the employee than the provisions of this Act or any regulations, order, or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder.

Removal of doubt in respect of matters not provided for by or under this Act

7B. For the removal of doubt it is hereby declared that if no provision is made in respect of any matter under this Act or any

subsidiary legislation made thereunder, or if no regulations, order or other subsidiary legislation has been made on any matter in respect of which regulations, or an order or other subsidiary legislation may be made under this Act, it shall not be construed as preventing such matter from being provided for in a contract of service, or from being negotiated upon between an employer and an employee.

Contracts of service not to restrict rights of employees to join, participate in or organize trade unions

8. Nothing in any contract of service shall in any manner restrict the right of any employee who is a party to such contract—

- (a) to join a registered trade union;
- (b) to participate in the activities of a registered trade union, whether as an officer of such union or otherwise; or
- (c) to associate with any other persons for the purpose of organizing a trade union in accordance with the Trade Unions Act 1959 [Act 262].

9. *(Deleted by *Act 40 of 1966)*

Contracts to be in writing and to include provision for termination

10. (1) A contract of service for a specified period of time exceeding one month or for the performance of a specified piece of work, where the time reasonably required for the completion of the work exceeds or may exceed one month, shall be in writing.

(2) In every written contract of service a clause shall be included setting out the manner in which such contract may be terminated by either party in accordance with this Part.

Provision as to termination of contracts

11. (1) A contract of service for a specified period of time or for the performance of a specified piece of work shall, unless otherwise terminated in accordance with this Part, terminate when the period of time for which such contract was made has expired or when the piece of work specified in such contract has been completed.

(2) A contract of service for an unspecified period of time shall continue in force until terminated in accordance with this Part.

*NOTE—The Children and Young Persons (Employment) Act 1966 [Act 40 of 1966] has since been revised as the Children and Young Persons (Employment) Act 1966 [Act 350].

Notice of termination of contract

12. (1) Either party to a contract of service may at any time give to the other party notice of his intention to terminate such contract of service.

(2) The length of such notice shall be the same for both employer and employee and shall be determined by a provision made in writing for such notice in the terms of the contract of service, or, in the absence of such provision in writing, shall not be less than—

- (a) four weeks' notice if the employee has been so employed for less than two years on the date on which the notice is given;
- (b) six weeks' notice if he has been so employed for two years or more but less than five years on such date;
- (c) eight weeks' notice if he has been so employed for five years or more on such date:

Provided that this section shall not be taken to prevent either party from waiving his right to a notice under this subsection.

(3) Notwithstanding anything contained in subsection (2), where the termination of service of the employee is attributable wholly or mainly to the fact that—

- (a) the employer has ceased, or intends to cease to carry on the business for the purposes of which the employee was employed;
- (b) the employer has ceased or intends to cease to carry on the business in the place at which the employee was contracted to work;
- (c) the requirements of that business for the employee to carry out work of a particular kind have ceased or diminished or are expected to cease or diminish;
- (d) the requirements of that business for the employee to carry out work of a particular kind in the place at which he was contracted to work have ceased or diminished or are expected to cease or diminish;
- (e) the employee has refused to accept his transfer to any other place of employment, unless his contract of service requires him to accept such transfer; or

- (f) a change has occurred in the ownership of the business for the purpose of which an employee is employed or of a part of such business, regardless of whether the change occurs by virtue of a sale or other disposition or by operation of law,

the employee shall be entitled to, and the employer shall give to the employee, notice of termination of service, and the length of such notice shall be not less than that provided under paragraph(2)(a), (b) or (c), as the case may be, regardless of anything to the contrary contained in the contract of service.

(4) Such notice shall be written and may be given at any time, and the day on which the notice is given shall be included in the period of the notice.

Termination of contract without notice

13. (1) Either party to a contract of service may terminate such contract of service without notice or, if notice has already been given in accordance with section 12, without waiting for the expiry of that notice, by paying to the other party an indemnity of a sum equal to the amount of wages which would have accrued to the employee during the term of such notice or during the unexpired term of such notice.

(2) Either party to a contract of service may terminate such contract of service without notice in the event of any wilful breach by the other party of a condition of the contract of service.

Termination of contract for special reasons

14. (1) An employer may, on the grounds of misconduct inconsistent with the fulfilment of the express or implied conditions of his service, after due inquiry—

- (a) dismiss without notice the employee;
- (b) downgrade the employee; or
- (c) impose any other lesser punishment as he deems just and fit, and where a punishment of suspension without wages is imposed, it shall not exceed a period of two weeks.

(2) For the purposes of an inquiry under subsection (1), the employer may suspend the employee from work for a period not

exceeding two weeks but shall pay him not less than half his wages for such period:

Provided that if the inquiry does not disclose any misconduct on the part of the employee the employer shall forthwith restore to the employee the full amount of wages so withheld.

(3) An employee may terminate his contract of service with his employer without notice where he or his dependants are immediately threatened by danger to the person by violence or disease such as such employee did not by his contract of service undertake to run.

When contract is deemed to be broken by employer and employee

15. (1) An employer shall be deemed to have broken his contract of service with the employee if he fails to pay wages in accordance with Part III.

(2) An employee shall be deemed to have broken his contract of service with the employer if he has been continuously absent from work for more than two consecutive working days without prior leave from his employer, unless he has a reasonable excuse for such absence and has informed or attempted to inform his employer of such excuse prior to or at the earliest opportunity during such absence.

Employees on estates to be provided with minimum number of days' work in each month

16. (1) Where an employee is employed in any agricultural undertaking on an estate on a contract of service under which he earns wages calculated by reference to the number of days' work performed in each month of his service, his employer shall be bound either to provide him with work suitable to his capacity on not less than twenty-four days in each month during the whole of which he is so employed, or if the employer is unable or fails to provide work on twenty-four days in each month whereon the employee is willing and fit to work, the employer shall nevertheless be bound to pay to the employee in respect of each of such days wages at the same rate as if such employee had performed a day's work:

Provided that any dispute as to whether an employee was willing or fit to work shall be referred to the Director General for his decision:

Provided further that in computing twenty-four days for the purposes of this subsection account shall not be taken of more than six days in any week.

(2) A contract of service shall be deemed to be broken by an employer if he fails to provide work or pay wages in accordance with subsection (1).

17. *(Omitted).*

Apprenticeship contracts excluded from sections 10 to 16

17A. Sections 10 to 16 shall not apply to apprenticeship contracts which are in a form approved by and of which a copy has been filed with the Director General.

PART III

PAYMENT OF WAGES

Wage period

18. (1) A contract of service shall specify a wage period not exceeding one month.

(2) If in any contract of service no wage period is specified the wage period shall for the purposes of the contract be deemed to be one month.

Time of payment of wages

19. Every employer shall pay to each of his employees not later than the seventh day after the last day of any wage period the wages, less lawful deductions, earned by such employee during such wage period:

Provided that if the Director General is satisfied that payment within such time is not reasonably practicable, he may, on the application of the employer, extend the time of payment by such number of days as he thinks fit.

Payment on normal termination of contract

20. The wages, less lawful deductions, earned by but not yet paid to an employee whose contract of service terminates in accordance with subsection 11(1) or of section 12 shall be paid to such employee not later than the day on which such contract of service so terminates.

Payment on termination of contract in special circumstances and on breach of contract

21. (1) Where an employer terminates the contract of service of an employee without notice in accordance with subsection 13(1) or (2) and paragraph 14(1)(a)—

(a) the wages, less any deductions which the employer is entitled to make under section 24, earned by such employee up to and including the day immediately preceding the day on which the termination of the contract of service takes effect; and

(b) in addition, where the employer terminates the contract of service under subsection 13(1), the indemnity payable to the employee under that subsection,

shall be paid by the employer to the employee not later than the day on which such contract of service is so terminated.

(2) Where an employee terminates his contract of service with an employer without notice in accordance with subsection 13(1) or (2) or subsection 14(3), the wages, less any deductions which the employer is entitled to make under section 24, earned by such employee up to and including the day immediately preceding the day on which the termination of the contract of service takes effect shall be paid by the employer to the employee not later than the third day after the day on which the contract of service is so terminated.

Limitation on advances to employees

22. No employer shall during any one month make to an employee an advance or advances of wages not already earned by such employee which exceeds in the aggregate the amount of wages which the employee earned in the preceding month from his employment with such employer, or if he has not been so long in

the employment of such employer, the amount which he is likely to earn in such employment during one month, unless such advance is made to the employee—

(a) to enable him to purchase a house or to build or improve a house;

(b) to enable him to purchase land;

(c) to enable him to purchase livestock;

(d) to enable him to purchase a motorcar, a motorcycle or a bicycle;

(da) to enable him to purchase shares of the employer's business offered for sale by the employer;

(e) for any other purpose—

(i) in respect of which an application in writing is made by the employer to the Director General;

(ii) which is, in the opinion of the Director General, beneficial to the employee; and

(iii) which is approved in writing by the Director General, provided that in granting such approval, the Director General may make such modifications thereto or impose such conditions thereon as he may deem proper;

(f) for such other purpose as the Minister may, from time to time, by notification in the *Gazette*, specify either generally in respect of all employees, or only in respect of any particular employee, or any class, category or description of employees.

Wages not due for absence from work through imprisonment or attendance in court

23. Wages shall not become payable to or recoverable by any employee from his employer for or on account of the term of any sentence of imprisonment undergone by him or for any period spent by him in custody or for or on account of any period spent by him in going to or returning from prison or other place of custody or for or on account of any period spent by him in going to, attending before or returning from a court otherwise than as a witness on his employer's behalf.

PART IV

DEDUCTIONS FROM WAGES

Lawful deductions

24. (1) No deductions shall be made by an employer from the wages of an employee otherwise than in accordance with this Act.

(2) It shall be lawful for an employer to make the following deductions—

- (a) deductions to the extent of any overpayment of wages made during the immediately preceding three months from the month in which deductions are to be made, by the employer to the employee by the employer's mistake;
- (b) deductions for the indemnity due to the employer by the employee under subsection 13(1);
- (c) deductions for the recovery of advances of wages made under section 22 provided no interest is charged on the advances; and
- (d) deductions authorized by any other written law.

(3) The following deductions shall only be made at the request in writing of the employee—

- (a) deductions in respect of the payments to a registered trade union or co-operative thrift and loan society of any sum of money due to the trade union or society by the employee on account of entrance fees, subscriptions, instalments and interest on loans, or other dues; and
- (b) deductions in respect of payments for any shares of the employer's business offered for sale by the employer and purchased by the employee.

(4) The following deductions shall not be made except at the request in writing of the employee and with the prior permission in writing of the Director General:

- (a) deductions in respect of payments into any superannuation scheme, provident fund, employer's welfare scheme or insurance scheme established for the benefit of the employee;

- (b) deductions in respect of repayments of advances of wages made to an employee under section 22 where interest is levied on the advances and deductions in respect of the payments of the interest so levied;
- (c) deductions in respect of payments to a third party on behalf of the employee;
- (d) deductions in respect of payments for the purchase by the employee of any goods of the employer's business offered for sale by the employer; and
- (e) deductions in respect of the rental for accommodation and the cost of services, food and meals provided by the employer to the employee at the employee's request or under the terms of the employee's contract of service.

(5) The Director General shall not permit any deduction for payments under paragraph (4)(e) unless he is satisfied that the provision of the accommodation, services, food or meals is for the benefit of the employee.

(6) Where an employee obtains foodstuff, provisions or other goods on credit from a shop the business of which is carried on by a co-operative society registered under the Co-operative Societies Act 1993 [Act 502], it shall be lawful for his employer, at the request in writing of the employee and with the agreement of the manager of the co-operative shop, to make deductions from the wages of the employee of an amount not exceeding the amount of the credit and to pay the amount so deducted to the manager in satisfaction of the employee's debt.

(7) Notwithstanding subsections (2), (3), (4) and (6) the Director General, on an application by an employer or a specified class or classes of employers, may permit any deduction for a specified purpose from the wages of an employee or a specified class or classes of employees subject to such conditions as he may deem fit to impose.

(8) The total of any amounts deducted under this section from the wages of an employee in respect of any one month shall not exceed fifty per centum of the wages earned by that employee in that month.

- (9) The limitation in subsection (8) shall not apply to—
- (a) deductions from the indemnity payable by an employer to an employee under subsection 13(1);
 - (b) deductions from the final payment of the wages of an employee for any amount due to the employer and remaining unpaid by the employee on the termination of the employee's contract of service; and
 - (c) deductions for the repayment of a housing loan which, subject to the prior permission in writing of the Director General, may exceed the fifty per centum limit by an additional amount of not more than twenty-five per centum of the wages earned.

PART V

RELATING TO THE TRUCK SYSTEM

Wages to be paid in legal tender

25. (1) Except as otherwise expressly permitted by this Act, the entire amount of the wages earned by, or payable to, any employee in respect of any work done by him shall be actually paid to him in legal tender, and every payment of, or on account of, any such wages made in any other form shall be illegal, null and void.

(2) Every employee shall be entitled to recover in the courts or before the Director General acting under section 69 so much of his wages, exclusive of sums lawfully deducted under Part IV, as shall not have been actually paid to him in legal tender or paid to him by any of the ways under section 25A.

Payment of wages through bank

25A. (1) Nothing in subsection 25(1) shall operate so as to render unlawful or invalid any payment of wages by the employer to the employee with the employee's written consent in any of the following ways—

- (a) payment into an account at a bank or a finance company licensed under the Banking and Financial Institutions Act 1989 [*Act 372*] in any part of Malaysia being an

account in the name of the employee or an account in the name of the employee jointly with one or more other persons;

- (b) payment by cheque made payable to or to the order of the employee.

(2) The consent of the employee under this section may be withdrawn by him at any time by notice in writing given to the employer. Such notice shall take effect at but not before the end of the period of four weeks beginning with the day on which the notice is given.

(3) The consent of the employee to the mode of payment of wages under subsection (1) shall not be unreasonably withheld or, if granted, shall not be unreasonably withdrawn by the employee notwithstanding subsection (2).

(4) Any dispute as to whether an employee has unreasonably withheld or withdrawn his consent to the mode of payment of his wages under subsection (1) shall be referred to the Director General whose decision on the matter shall be final.

Conditions restricting place at which, manner in which and person with whom wages paid to be spent, illegal

26. No employer shall impose any condition in any contract of service as to the place at which, or the manner in which, or the person with whom, any wages paid to the employee are to be expended and any such condition in a contract of service shall be void and of no effect.

Interest on advances forbidden

27. No employer shall—

- (a) make any deduction; or
- (b) receive any payment,

from any employee by way of discount, interest or any similar charge on account of any advance or advances of wages made to an employee in anticipation of the regular date for the payment of wages, where such advance or advances do not exceed in the aggregate one month's wages.

Restriction on places at which wages may be paid

28. No employer shall pay wages to employees in taverns or other similar establishments or in places of amusement or in shops or stores for the retail sale of merchandise except in the case of employees employed therein.

Remuneration other than wages

29. (1) Nothing in this Part shall render illegal a contract of service with an employee under which the employer agrees to provide the employee with house accommodation, food, fuel, light, water, medical attendance, or any approved amenity or approved service in addition to wages but no employer shall provide any employee with any intoxicating liquor as part of the terms of a contract of service.

(2) The Director General may, on application made to him in writing by an employer, approve in writing any amenity or service as an approved amenity or approved service, and in granting such approval the Director General may make such modifications thereto or impose such conditions thereon as he may deem proper.

(3) Any person who is dissatisfied with any decision of the Director General under subsection (2) may, within thirty days of such decision being communicated to him, appeal in writing therefrom to the Minister.

(4) On any appeal made to him under subsection (3), the Minister may make such decision or order thereon as appears just, and such decision or order shall be final.

30. *(Deleted by Act A1026).*

Part VI**PRIORITY OF WAGES****Priority of wages over other debts**

31. (1) Where by order of a court made upon the application of any person holding a mortgage, charge, lien or decree (hereinafter referred to as “the secured creditor”) or in the exercise of rights under a debenture the property of any person (hereinafter referred

to as “the person liable”) liable under any of the provisions of this Act to pay the wages due to any employee or to pay money due to any sub-contractor for labour is sold, or any money due to the person liable is attached or garnished, the court or the receiver or manager shall not authorize payment of the proceeds of the sale, or of the money so attached or garnished, to the secured creditor or the debenture holder until the court or the receiver or manager shall have ascertained and caused to be paid, out of such proceeds or money, the wages of such employee, or the money due to any sub-contractor for labour under a contract between him and the person liable, which the person liable was liable to pay at the date of such sale, attachment or garnishment:

Provided that this section shall only apply to the sale of a place of employment on which—

- (a) any employee to whom wages are due as aforesaid;
- (b) any employee to whom wages are due by such sub-contractor for labour as aforesaid;
- (c) any sub-contractor for labour to whom money is owed on account of the sub-contract by the sub-contractor for labour as aforesaid,

was employed or worked at the time when such wages were earned or such money accrued due, and to the proceeds of the sale of any products of such place of employment and of any movable property therein used in connection with such employment and to any money due to the person liable on account of work performed by such employee or sub-contractor for labour or derived from the sale of the products of such work:

Provided further that—

- (a) where the person liable is an employer the total amount of the wages of any employee to which priority over the claim of a secured creditor is given by this section shall not exceed the amount due by the employer to the employee as wages for any four consecutive months' work;
- (b) where the person liable is a principal and where the wages are claimed from such principal under section 33 the total amount of the wages of any employees to which priority over the claim of a secured creditor is given by this section shall not exceed the amount due by the principal

to the contractor at the date of the sale, attachment or garnishment unless the contractor is also a sub-contractor for labour;

- (c) where the person liable is a contractor or sub-contractor who owes money to a sub-contractor for labour the total amount due to such sub-contractor for labour to which priority over the claim of a secured creditor is given by this section shall not exceed the amount due by such subcontractor for labour to his employees (including any further sub-contractors for labour under such first-mentioned sub-contractor for labour) for any four consecutive months' work.

(2) In this section, except for the second proviso, "wages" includes termination and lay-off benefits, annual leave pay, sick leave pay, public holiday pay and maternity allowance.

Reference by the court to Director General

32. (1) For the purposes of ascertaining the amount due to any employee or sub-contractor for labour under section 31, the court or the receiver or manager may refer the question to the Director General with a request that he hold an inquiry thereinto and forward his findings in respect thereof to the court or the receiver or manager, and the Director General shall comply with any such request.

(2) For the purpose of any inquiry under subsection (1) the Director General shall have all the powers conferred upon him by paragraph 70(f) and section 80 shall have effect as if the inquiry were being held under section 69.

PART VII

CONTRACTORS AND PRINCIPALS

Liability of principals and contractors for wages

33. (1) Where a principal in the course of or for the purposes of his trade or business, contracts with a contractor for the execution by or under the contractor of the whole or any part of any work undertaken by the principal, and any wages are due to any employee by the contractor or any sub-contractor under the contractor for work done in the course of the performance of the contract, the

principal and the contractor and any such subcontractor (not being the employer) shall be jointly and severally liable with the employer to pay such wages as if that employee had been immediately employed by the principal and by the contractor and any such subcontractor:

Provided that—

- (a) in the case of a contract for constructional work the principal shall not be liable for the payment of wages under this subsection unless he is also a constructional contractor or a housing developer;
- (b) the principal, and the contractor and any sub-contractor (not being the employer), shall not be liable to any employee under this subsection for more than the wages due to him for any three consecutive months; and
- (c) the employee shall have instituted proceedings against the principal for the recovery of his wages or made a complaint to the Director General under Part XV within ninety days from the date on which such wages became due for payment by his employer in accordance with the provisions for the payment of wages contained in Part III.

(2) Any person, other than the employer, who has paid wages under this section to the employee of any employer may institute civil proceedings against such employer for the recovery of the amount of wages so paid.

PART VIII

EMPLOYMENT OF WOMEN

Prohibition of night work

34. (1) Except in accordance with regulations made under this Act or any exemption granted under the proviso to this subsection no employer shall require any female employee to work in any industrial or agricultural undertaking between the hours of ten o'clock in the evening and five o'clock in the morning nor commence work for the day without having had a period of eleven consecutive hours free from such work:

Provided that the Director General may, on application made to him in any particular case, exempt in writing any female employee or class of female employees from any restriction in this subsection, subject to any conditions he may impose.

(2) Any person—

(a) who is affected by any decision made or condition imposed under the proviso to subsection (1); and

(b) who is dissatisfied with such decision or condition,

may within thirty days of such decision or condition being communicated to him appeal in writing therefrom to the Minister.

(3) In deciding any appeal made to him under subsection (2), the Minister may make such decision or order thereon, including the alteration or removal of any condition imposed or the imposition of any further condition, as appears just and such decision or order shall be final.

Prohibition of underground work

35. No female employee shall be employed in any underground working.

Prohibition of employment by Minister

36. Notwithstanding the provisions of this Part the Minister may by order prohibit or permit the employment of female employees in such circumstances or under such conditions as may be described in such order.

PART IX

MATERNITY PROTECTION

Length of eligible period and entitlement to maternity allowance

37. (1) (a) Every female employee shall be entitled to maternity leave for a period of not less than sixty consecutive days (also referred to in this Part as the eligible period) in respect of each

confinement and, subject to this Part, she shall be entitled to receive from her employer a maternity allowance to be calculated or prescribed as provided in subsection (2) in respect of the eligible period.

(aa) Where a female employee is entitled to maternity leave under paragraph (a) but is not entitled to receive maternity allowance from her employer for the eligible period under paragraph (c), or because she has not fulfilled the conditions set out in paragraph (2)(a), she may, with the consent of the employer, commence work at any time during the eligible period if she has been certified fit to resume work by a registered medical practitioner.

(b) Subject to section 40, maternity leave shall not commence earlier than a period of thirty days immediately preceding the confinement of a female employee or later than the day immediately following her confinement:

Provided that where a medical officer or the registered medical practitioner appointed by the employer certifies that the female employee as a result of her advanced state of pregnancy is unable to perform her duties satisfactorily, the employee may be required to commence her maternity leave at any time during a period of fourteen days preceding the date of her confinement as determined in advance by the medical officer or the registered medical practitioner appointed by the employer.

(bb) Where a female employee abstains from work to commence her maternity leave on a date earlier than the period of thirty days immediately preceding her confinement, such abstention shall not be treated as maternity leave and she shall not be entitled to any maternity allowance in respect of the days during which she abstains from work in excess of the period of thirty days immediately preceding her confinement.

(c) Notwithstanding paragraph (a), a female employee shall not be entitled to any maternity allowance if at the time of her confinement she has five or more surviving children.

(d) For the purposes of this Part, “children” means all natural children, irrespective of age.

(2) (a) A female employee shall be entitled to receive maternity allowance for the eligible period from her employer if—

- (i) she has been employed by the employer at any time in the four months immediately before her confinement; and
- (ii) she has been employed by the employer for a period of, or periods amounting in the aggregate to, not less than ninety days during the nine months immediately before her confinement.

(b) A female employee who is eligible for maternity allowance under paragraph (1)(a) shall be entitled to receive from the employer for each day of the eligible period a maternity allowance at her ordinary rate of pay for one day, or at the rate prescribed by the Minister under paragraph 102(2)(c), whichever is the greater.

(c) A female employee employed on a monthly rate of pay shall be deemed to have received her maternity allowance if she continues to receive her monthly wages during her abstention from work during the eligible period without abatement in respect of the abstention.

(d) Where a female employee claims maternity allowance under this section from more than one employer, she shall not be entitled to receive a maternity allowance of an amount exceeding in the aggregate the amount which she would be entitled to receive if her claim was made against one employer only.

(3) Where there are more employers than one from whom the female employee would be entitled to claim maternity allowance in accordance with subsection (2) the employer who pays the maternity allowance shall be entitled to recover from such other employer, as a civil debt, a contribution which shall bear the same proportion to the amount of the maternity allowance paid to the female employee as the number of days on which she worked for such other employer during the period of nine months immediately preceding her confinement bears to the total number of days on which she worked during the said period:

Provided that if the female employee has failed to comply with subsection 40(1) or (2), the employer who pays the maternity allowance shall not thereby be prevented from recovering contribution calculated in accordance with this subsection.

Payment of maternity allowance

38. The maternity allowance referred to in subsection 37(2) and accruing in each wage period under the contract of service of the female employee shall be paid in the same manner as if such allowance were wages earned during such wage period as provided in section 19.

Payment of allowance to nominee on death of female employee

39. If a female employee, after giving notice to her employer that she expects to be confined, commences her maternity leave and dies from any cause during the eligible period, her employer or any employer who would have been, but for the death of the female employee, liable to pay any maternity allowance shall pay to the person nominated by her under section 41 or, if there is no such person, to her legal personal representative, an allowance at the rate calculated or prescribed as provided in subsection 37(2) from the day she commenced her maternity leave to the day immediately preceding her death.

Loss of maternity allowance for failure to notify employer

40. (1) A female employee who is about to leave her employment and who knows or has reason to believe that she will be confined within four months from the date upon which she leaves shall before leaving her employment notify her employer of her pregnancy and if she fails so to do, she shall not be entitled to receive any maternity allowance from such employer.

(2) A female employee shall within a period of sixty days immediately preceding her expected confinement notify her employer of it and the date from which she intends to commence her maternity leave and if she commences such leave without so notifying her employer, the payment of maternity allowance to her may be suspended, notwithstanding section 38, until such notice is given to her employer.

(3) Any employer who dismisses a female employee from her employment during the period in which she is entitled to maternity leave commits an offence.

(4) Any female employee whose employer provides free medical treatment for his employees and who when she is pregnant persistently refuses or fails to submit to such medical treatment offered free

by her employer as a registered medical practitioner certifies to be necessary or desirable in connection with her pregnancy, expected confinement or confinement shall, if she would otherwise be entitled to receive any maternity allowance, forfeit such allowance to the extent of seven days.

(5) The want of or any defect or inaccuracy in any notice required to be given in accordance with this section shall not be a bar to the maintenance of any claim to maternity allowance unless the employer is proved to have been prejudiced by the want, defect or inaccuracy of such notice.

(6) The failure to give any such notice within the period specified in this section shall not prejudice the right of a female employee to receive any maternity allowance if it is found that the failure was occasioned by mistake or other reasonable cause:

Provided that any dispute as to whether such failure was occasioned by mistake or other reasonable cause shall be referred under section 69 to the Director General for his decision.

(7) Notice to an employer or, if there is more than one employer, to one of such employers, may be given either in writing or orally or to the foreman or other person under whose supervision the female employee was employed or to any person designated for the purpose by the employer.

Payment of allowance to nominee

41. A female employee may nominate some other person to whom the maternity allowance may be paid on her behalf and any payment of the maternity allowance made to the person so nominated shall, for the purposes of this Act, be deemed to be a payment to the female employee herself.

Restriction on dismissal of female employee after eligible period

42. (1) Where a female employee remains absent from her work after the expiration of the eligible period as a result of illness certified by a registered medical practitioner to arise out of her pregnancy and confinement and to render her unfit for her work, it shall be an offence, until her absence exceeds a period of ninety

days after the expiration of the eligible period, for her employer to terminate her services or give her notice of termination of service.

(2) Subject to subsection (1), where a female employee is dismissed from her employment with wages in lieu of notice at any time during the period of four months immediately preceding her confinement, she shall, in computing the period of her employment for the purposes of this Part, be deemed to have been employed as if she had been given due notice instead of wages in lieu thereof.

Conditions contrary to Part void

43. Any condition in a contract of service whereby a female employee relinquishes or is deemed to relinquish any right under this Part shall be void and of no effect and the right conferred under this Part shall be deemed to be substituted for such condition.

Register of allowances paid

44. Every employer shall keep a register, in a form to be prescribed by the Minister by regulations made under this Act, of all payments made to female employees under this Part and of such other matters incidental thereto as may be prescribed by such regulations.

44A. *(Omitted).*

PART X

EMPLOYMENT OF CHILDREN AND YOUNG PERSONS

45–56. *(Deleted by *Act 40 of 1966).*

PART XI

DOMESTIC SERVANTS

Termination of contract

57. Subject to any express provision to the contrary contained therein, a contract to employ and to serve as a domestic servant

*NOTE—The Children and Young Persons (Employment) Act 1966 [Act 40 of 1966] has since been revised as the Children and Young Persons (Employment) Act 1966 [Act 350].
Perindungan hukum..., Endah DWI Abriyanti, Fakultas Hukum, 2012

may be terminated either by the person employing the domestic servant or by the domestic servant giving the other party fourteen days' notice of his intention to terminate the contract, or by the paying of an indemnity equivalent to the wages which the domestic servant would have earned in fourteen days:

Provided that any such contract may be terminated by either party without notice and without the paying of an indemnity on the ground of conduct by the other party inconsistent with the terms and conditions of the contract.

PART XII

REST DAYS, HOURS OF WORK, HOLIDAYS AND OTHER CONDITIONS OF SERVICE

58. *(Omitted).*

Non-application of Part XII

58A. This Part shall not apply to any term or condition of service which is provided for in any collective agreement entered into before the coming into operation of this Part and taken cognizance of by the Industrial Court or in any award made by the Industrial Court while such collective agreement or award remains in force.

Rest day

59. (1) Every employee shall be allowed in each week a rest day of one whole day as may be determined from time to time by the employer, and where an employee is allowed more than one rest day in a week the last of such rest days shall be the rest day for the purposes of this Part:

Provided that this subsection shall not apply during the period in which the employee is on maternity leave as provided under section 37, or on sick leave as provided under section 60F, or during the period of temporary disablement under the Workmen's Compensation Act 1952 [*Act 273*], or under the Employees Social Security Act 1969 [*Act 4*].

(1A) Notwithstanding subsection (1) and the interpretation of the expression "day" in subsection 2(1), in the case of an employee engaged in shift work any continuous period of not less than thirty hours shall constitute a rest day.

(1B) Notwithstanding subsection (1), the Director General, on a written application by an employer and subject to any conditions he may deem fit to impose, may permit the employer to grant the rest day for each week on any day of the month in which the rest days fall and the day so granted shall be deemed to be the employee's rest day for the purposes of this section.

(2) The employer shall prepare a roster before the commencement of the month in which the rest days fall informing the employee of the days appointed to be his rest days therein, and where the same day in each week has been appointed as the rest day for all employees in the place of employment, the employer may, in lieu of preparing a roster, display a notice at a conspicuous place in the place of employment informing the employee of the fixed rest day so appointed.

(3) Every such roster and every particular recorded therein shall be preserved and shall be made available for inspection for a period not exceeding six years from the last day of the month in respect of which the roster was prepared or cause to be prepared.

(4) Any employer who contravenes any of the provisions of this section commits an offence.

Work on rest day

60. (1) Except as provided in subsection 60A(2), no employee shall be compelled to work on a rest day unless he is engaged in work which by reason of its nature requires to be carried on continuously or continually by two or more shifts:

Provided that in the event of any dispute the Director General shall have power to decide whether or not an employee is engaged in work which by reason of its nature requires to be carried on continuously or continually by two or more shifts.

(2) *(Omitted).*

(3) (a) In the case of an employee employed on a daily, hourly or other similar rate of pay who works on a rest day, he shall be paid for any period of work—

(i) which does not exceed half his normal hours of work, one day's wages at the ordinary rate of pay; or

- (ii) which is more than half but does not exceed his normal hours of work, two days' wages at the ordinary rate of pay.

(b) In the case of an employee employed on a monthly rate of pay who works on a rest day, he shall be paid for any period of work—

- (i) which does not exceed half his normal hours of work, wages equivalent to half the ordinary rate of pay for work done on that day; or
- (ii) which is more than half but which does not exceed his normal hours of work, one day's wages at the ordinary rate of pay for work done on that day.

(c) For any work carried out in excess of the normal hours of work on a rest day by an employee mentioned in paragraph (a) or (b), he shall be paid at a rate which is not less than two times his hourly rate of pay.

(d) In the case of an employee employed on piece rates who works on a rest day, he shall be paid twice his ordinary rate per piece.

Hours of work

60A. (1) Except as hereinafter provided, an employee shall not be required under his contract of service to work—

- (a) more than five consecutive hours without a period of leisure of not less than thirty minutes duration;
- (b) more than eight hours in one day;
- (c) in excess of a spread over period of ten hours in one day;
- (d) more than forty-eight hours in one week:

Provided that—

- (i) for the purpose of paragraph (1)(a), any break of less than thirty minutes in the five consecutive hours shall not break the continuity of that five consecutive hours;
- (ii) an employee who is engaged in work which must be carried on continuously and which requires his continual attendance may be required to work for eight consecutive

hours inclusive of a period or periods of not less than forty-five minutes in the aggregate during which he shall have the opportunity to have a meal; and

- (iii) where, by agreement under the contract of service between the employee and the employer, the number of hours of work on one or more days of the week is less than eight, the limit of eight hours may be exceeded on the remaining days of the week, but so that no employee shall be required to work for more than nine hours in one day or forty-eight hours in one week.

(1A) The Director General may, on the written application of an employer, grant permission to the employer to enter into a contract of service with any one or more of his employees, or with any class, category or description of his employees, requiring the employee or employees, or the class, category or description of employees, as the case may be, to work in excess of the limit of hours prescribed under paragraph (1)(a), (b), (c) and (d) but subject to such conditions, if any, as the Director General may deem proper to impose, if he is satisfied that there are special circumstances pertaining to the business or undertaking of the employer which renders it necessary or expedient to grant such permission:

Provided that the Director General may at any time revoke the approval given under this subsection if he has reason to believe that it is expedient to do so.

(1B) Any person who is dissatisfied with any decision of the Director General under subsection (1A) may, within thirty days of such decision being communicated to him, appeal in writing therefrom to the Minister.

(1C) On an appeal made to him under subsection (1B) the Minister may make such decision or order thereon as appears just and such decision or order shall be final.

(2) An employee may be required by his employer to exceed the limit of hours prescribed in subsection (1) and to work on a rest day, in the case of—

- (a) accident, actual or threatened, in or with respect to his place of work;
- (b) work, the performance of which is essential to the life of the community;

- (c) work essential for the defence or security of Malaysia;
- (d) urgent work to be done to machinery or plant;
- (e) an interruption of work which it was impossible to foresee;
or
- (f) work to be performed by employees in any industrial undertaking essential to the economy of Malaysia or any essential service as defined in the Industrial Relations Act 1967:

Provided that the Director General shall have the power to enquire into and decide whether or not the employer is justified in calling upon the employee to work in the circumstances specified in paragraphs (a) to (f).

(3) (a) For any overtime work carried out in excess of the normal hours of work, the employee shall be paid at a rate not less than one and half times his hourly rate of pay irrespective of the basis on which his rate of pay is fixed.

(b) In this section “overtime” means the number of hours of work carried out in excess of the normal hours of work per day:

Provided that if any work is carried out after the spread over period of ten hours, the whole period beginning from the time that the said spread over period ends up to the time that the employee ceases work for the day shall be deemed to be overtime.

(c) For the purposes of this section, section 60, paragraph 60D(3)(a) and section 60I, “normal hours of work” means the number of hours of work as agreed between an employer and an employee in the contract of service to be the usual hours of work per day and such hours of work shall not exceed the limits of hours prescribed in subsection (1).

(4) (a) No employer shall require or permit an employee to work overtime exceeding such limit as may be prescribed by the Minister from time to time by regulations made under this Act, and the regulations so made may provide different limits for different classes, categories or descriptions of employees, and such regulations

may also provide for such classes, categories or description of employees, as may be specified, to be excluded from their application:

Provided that any work carried out on a rest day, or any of the gazetted public holidays referred to in subsection 60D(1), or on any paid holiday substituted there for under section 60D, shall not be construed as overtime work for the purposes of this subsection;

And provided further that the Director General may, on application made to him in writing by an employer or by an employee or a group of employees, permit any particular employee, or any group, class, category or description of employees in any particular industry, undertaking or establishment to work overtime in excess of the limit of hours so prescribed, subject to such conditions, if any, as he may deem proper to impose.

(aa) Any person who is dissatisfied with any decision of the Director General made under paragraph (a) may, within thirty days of such decision being communicated to him, appeal in writing therefrom to the Minister.

(ab) In deciding any appeal made to him under paragraph (aa), the Minister may make such decision or order thereon as appears just and such decision or order shall be final.

(b) For the purposes of the restriction on overtime under this subsection "overtime" shall have the meaning assigned thereto in paragraph (3)(b).

(5) *(Omitted)*.

(6) The Minister may make regulations for the purpose of calculating the payment due for overtime to an employee employed on piece rates.

(7) Except in the circumstances described in paragraph (2)(a),(b), (c), (d) and (e), no employer shall require any employee under any circumstances to work for more than twelve hours in any one day.

(8) This section shall not apply to employees engaged in work which by its nature involves long hours of inactive or stand-by employment.

(9) For the purposes of this Part “hours of work” means the time during which an employee is at the disposal of the employer and is not free to dispose of his own time and movements.

Task work

60B. Nothing contained in this Part shall prevent any employer from agreeing with any employee that the wages of such employee shall be paid at an agreed rate in accordance with the task, that is the specific amount of work to be performed, and not by the day or by the piece.

Shift work

60C. (1) Notwithstanding paragraph 60A(1)(b), (c) and (d), but subject to paragraph (1)(a) thereof, an employee who is engaged under his contract of service in shift work may be required by his employer to work more than eight hours in any one day or more than forty-eight hours in any one week but the average number of hours worked over any period of three weeks, or over any period exceeding three weeks as may be approved by the Director General, shall not exceed forty-eight per week.

(1A) The approval of the Director General in subsection (1) may be granted if the Director General is satisfied that there are special circumstances pertaining to the business or undertaking of the employer which render it necessary or expedient for him to grant the permission subject to such conditions as he may deem fit to impose.

(1B) The Director General may revoke the approval given under subsection (1A) at any time if he has reason to believe that it is expedient so to do.

(2) Except in the circumstances described in paragraph 60A(2)(a), (b), (c), (d) and (e), no employer shall require any employee who is engaged under his contract of service in shift work to work for more than twelve hours in any one day.

(3) (*Omitted*).

Holidays

60D. (1) Every employee shall be entitled to a paid holiday at this ordinary rate of pay on the following days in any one calendar year:

(a) on ten of the gazetted public holidays, four of which shall be—

(i) the National Day;

(ii) the Birthday of the Yang di-Pertuan Agong;

(iii) the Birthday of the Ruler or the Yang di-Pertua Negeri, as the case may be, of the State in which the employee wholly or mainly works under his contract of service, or the Federal Territory Day, if the employee wholly or mainly works in the Federal Territory; and

(iv) the Workers' Day; and

(b) on any day declared as a public holiday under section 8 of the Holidays Act 1951 [Act 369]:

Provided that if any of the public holidays referred to in paragraphs (a) and (b) falls on a rest day the working day following immediately the rest day shall be a paid holiday in substitution of that public holiday.

(1A) The employer shall exhibit conspicuously at the place of employment before the commencement of each calendar year a notice specifying the remaining six gazetted public holidays provided for in paragraph (1)(a) in respect of which his employees shall be entitled to paid holidays under paragraph (1)(a):

Provided that by agreement between the employer and an employee any other day or days may be substituted for one or more of the remaining six gazetted public holidays provided for in paragraph (1)(a):

And provided further that the employer may grant the employee any other day as a paid public holiday in substitution for any of the public holidays referred to in paragraph (1)(b).

(1B) Where any of the public holidays or any other day substituted therefor as provided in subsection (1) or (1A) falls within the

period during which an employee is on sick leave or annual leave to which the employee is entitled under this Act, or falls during the period of temporary disablement under the Workmen's Compensation Act 1952, or under the Employees Social Security Act 1969, the employer shall grant another day as a paid holiday in substitution for such public holiday or the day substituted therefor.

(2) Any employee who absents himself from work on the working day immediately preceding or immediately succeeding a public holiday or two or more consecutive public holidays or any day or days substituted therefor under this section without the prior consent of his employer shall not be entitled to any holiday pay for such holiday or consecutive holidays unless he has a reasonable excuse for such absence.

(2A) An employee on a monthly rate of pay shall be deemed to have received his holiday pay if he receives from his employer his monthly wages, without abatement (other than as provided under subsection (2)) in respect of the holiday, for the month in which the holiday falls.

(3) (a) Notwithstanding subsections (1), (1A) and (1B), any employee may be required by his employer to work on any paid holiday to which he is entitled under the said subsections and in such event he shall, in addition to the holiday pay he is entitled to for that day—

- (i) in the case of an employee employed on a monthly, weekly, daily, hourly, or other similar rate of pay, be paid two days' wages at the ordinary rate of pay; or
- (ii) in the case of an employee employed on piece rates, be paid twice the ordinary rate per piece,

regardless that the period of work done on that day is less than the normal hours of work.

(aa) For any overtime work carried out by an employee referred to in subparagraph (a)(i) in excess of the normal hours of work on a paid public holiday, the employee shall be paid at a rate which is not less than three times his hourly rate of pay.

(aaa) For any overtime work carried out by an employee referred to in subparagraph (a)(ii) in excess of the normal hours of work on any paid holiday, the employee shall be paid not less than three times the ordinary rate per piece.

(b) An employee who works on a holiday shall be entitled to a travelling allowance for that day if payable to him under the terms of his agreement with his employer but such employee shall not be entitled under this subsection to receive an increased rate of any housing allowance or food allowance.

(4) For the purposes of this section if any such holiday falls on a half working day, the ordinary rate of pay payable shall be that of a full working day.

Annual leave

60E. (1) An employee shall be entitled to paid annual leave of—

- (a) eight days for every twelve months of continuous service with the same employer if he has been employed by that employer for a period of less than two years;
- (b) twelve days for every twelve months of continuous service with the same employer if he has been employed by that employer for a period of two years or more but less than five years; and
- (c) sixteen days for every twelve months of continuous service with the same employer if he has been employed by that employer for a period of five years or more,

and if he has not completed twelve months of continuous service with the same employer during the year in which his contract of service terminates, his entitlement to paid annual leave shall be in direct proportion to the number of completed months of service:

Provided that any fraction of a day of annual leave so calculated which is less than one-half of a day shall be disregarded, and where the fraction of a day is one-half or more it shall be deemed to be one day;

And provided further that where an employee absents himself from work without the permission of his employer and without reasonable excuse for more than ten per centum of the working days during the twelve months of continuous service in respect of which his entitlement to such leave accrues he shall not be entitled to such leave.

(1A) The paid annual leave to which an employee is entitled under subsection (1) shall be in addition to rest days and paid holidays.

(1B) Where an employee who is on paid annual leave becomes entitled to sick leave or maternity leave while on such annual leave, the employee shall be granted the sick leave or the maternity leave, as the case may be, and the annual leave shall be deemed to have not been taken in respect of the days for which sick leave or maternity leave is so granted.

(2) The employer shall grant and the employee shall take such leave not later than twelve months after the end of every twelve months continuous service and any employee who fails to take such leave at the end of such period shall thereupon cease to be entitled thereto:

Provided that an employee shall be entitled to payment in lieu of such annual leave if, at the request of his employer, he agrees in writing not to avail himself of any or all of his annual leave entitlement.

(2A) Notwithstanding subsection (2), upon the termination of an employee's contract of service, the employee shall be entitled to take before such termination takes place the paid annual leave due to be taken in the year in which the termination takes place in respect of the twelve months of service preceding the year in which the termination takes place, and, in addition, the leave accrued in respect of the completed months of service during the year in which the termination takes place.

(3) The employer shall pay the employee his ordinary rate of pay for every day of paid annual leave, and an employee on a monthly rate of pay shall be deemed to have received the annual leave pay if he receives his monthly wages, without abatement in respect of such annual leave, for the month in which he takes such annual leave.

(3A) If the contract of service has been terminated by either party before an employee has taken the paid annual leave to which he is entitled under this section, the employer shall pay the

employee his ordinary rate of pay in respect of every day of such leave:

Provided that this subsection shall not apply where an employee is dismissed under paragraph 14(1)(a).

(3B) Where an employee is granted leave of absence without pay by his employer during any period of twelve months and the period of absence exceeds in the aggregate thirty days, that period of leave of absence shall be disregarded for the purpose of computing his length of service with the employer under this section.

(4) The Minister may, by notification in the *Gazette*, fix the periods when and prescribe the manner in which annual leave shall be granted to employees in different types of employment or in different classes of industries.

Sick leave

60F. (1) An employee shall, after examination at the expense of the employer—

- (a) by a registered medical practitioner duly appointed by the employer; or
- (b) if no such medical practitioner is appointed or, if having regard to the nature or circumstances of the illness, the services of the medical practitioner so appointed are not obtainable within a reasonable time or distance, by any other registered medical practitioner or by a medical officer,

be entitled to paid sick leave,—

(aa) where no hospitalization is necessary,—

- (i) of fourteen days in the aggregate in each calendar year if the employee has been employed for less than two years;
- (ii) of eighteen days in the aggregate in each calendar year if the employee has been employed for two years or more but less than five years;
- (iii) of twenty-two days in the aggregate in each calendar year if the employee has been employed for five years or more; or

(bb) of sixty days in the aggregate in each calendar year if hospitalization is necessary, as may be certified by such registered medical practitioner or medical officer:

Provided that the total number of days of paid sick leave in a calendar year which an employee is entitled to under this section shall be sixty days in the aggregate;

And provided further that if an employee is certified by such registered medical practitioner or medical officer to be ill enough to need to be hospitalized but is not hospitalized for any reason whatsoever, the employee shall be deemed to be hospitalized for the purposes of this section.

(1A) An employee shall also be entitled to paid sick leave under paragraphs (1)(aa) and (bb) after examination by a dental surgeon as defined in the Dental Act 1971 [Act 51]:

Provided that the entitlement for such sick leave shall be inclusive of the number of days provided for under paragraphs (1)(aa) and (bb).

(2) An employee who absents himself on sick leave—

- (a) which is not certified by a registered medical practitioner or a medical officer as provided under subsection (1) or a dental surgeon as provided under subsection (1A); or
- (b) which is certified by such registered medical practitioner or medical officer or dental surgeon, but without informing or attempting to inform his employer of such sick leave within forty-eight hours of the commencement thereof,

shall be deemed to absent himself from work without the permission of his employer and without reasonable excuse for the days on which he is so absent from work.

(3) The employer shall pay the employee his ordinary rate of pay for every day of such sick leave, and an employee on a monthly rate of pay shall be deemed to have received his sick leave pay if he receives from his employer his monthly wages, without abatement in respect of the days on which he was on sick leave, for the month during which he was on such sick leave.

(4) No employee shall be entitled to paid sick leave for the period during which the employee is entitled to maternity allowance under Part IX, or for any period during which he is receiving any compensation for disablement under the Workmen's Compensation Act 1952 [Act 273], or any periodical payments for temporary disablement under the Employees Social Security Act 1969 [Act 4].

60G. (Omitted).

60H. (Omitted).

Interpretation

60I. (1) For the purposes of this Part and Part IX—

(a) “ordinary rate of pay” means wages as defined in section 2, whether calculated by the month, the week, the day, the hour, or by piece rate, or otherwise, which an employee is entitled to receive under the terms of his contract of service for the normal hours of work for one day, but does not include any payment made under an approved incentive payment scheme or any payment for work done on a rest day or on any gazetted public holiday granted by the employer under the contract of service or any day substituted for the gazetted public holiday; and

(b) “hourly rate of pay” means the ordinary rate of pay divided by the normal hours of work.

(1A) Where an employee is employed on a monthly rate of pay, the ordinary rate of pay shall be calculated according to the following formula:

$$\frac{\text{monthly rate of pay}}{26} .$$

(1B) Where an employee is employed on a weekly rate of pay, the ordinary rate of pay shall be calculated according to the following formula:

$$\frac{\text{weekly rate of pay}}{6} .$$

(1C) Where an employee is employed on a daily rate of pay or on piece rates, the ordinary rate of pay shall be calculated by dividing the total wages earned by the employee during the preceding wage period (excluding any payment made under an approved incentive payment scheme or for work done on any rest day, any gazetted public holiday granted by the employer under the contract of service or any day substituted for the gazetted public holiday) by the actual number of days the employee had worked during that wage period (excluding any rest day, any gazetted public holiday or any paid holiday substituted for the gazetted public holiday).

(1D) For the purposes of payment of sick leave under section 60F, the calculation of the ordinary rate of pay of an employee employed on a daily rate of pay or on piece rates under subsection (1C) shall take account only of the basic pay the employee receives or the rate per piece he is paid for work done in a day under the contract of service.

(2) An employer may adopt any method or formula other than the method or formula in subsection (1A), (1B) or (1C) for calculating the ordinary rate of pay of an employee; but the adoption of any other method or formula shall not result in a rate which is less than any of the rates provided in the subsections.

(3) For the purpose of this section, the Director General may, on application made to him in writing by an employer, approve in writing any incentive payment scheme as an approved incentive payment scheme.

PART XIII

TERMINATION, LAY-OFF, AND RETIREMENT BENEFITS

Termination, lay-off and retirement benefits

60J. (1) The Minister may, by regulations made under this Act, provide for the entitlement of employees to, and for the payment by employers of—

- (a) termination benefits;
- (b) lay-off benefits;
- (c) retirement benefits.

(2) Without prejudice to the generality of subsection (1), regulations made by virtue of subsection (1) may provide—

- (a) for the definition of the expression “termination benefits”, “lay-off benefits”, or “retirement benefits”, as the case may be, and for the circumstances in which the same shall be payable;
- (b) for the application thereof to employees who were in employment under a contract of service immediately before the commencement of such regulations and who continue in such employment after the commencement thereof;
- (c) for the application thereof to all employees generally or to any particular class, category or description of employees;
- (d) for the exclusion from the application thereof of any particular employee or employees, or any class, category or description of employees;
- (e) for the payment of different rates or amounts of termination benefits, lay-off benefits, or retirement benefits, as the case may be, to different classes, categories or descriptions of employees.

PART XII B

EMPLOYMENT OF FOREIGN EMPLOYEES

Duty to furnish information and returns

60K. (1) An employer who employs a foreign employee shall, within fourteen days of the employment, furnish the nearest office of the Director General with the particulars of the foreign employee in such manner as may be determined by the Director General.

(2) An employer or any specified class or classes of employers, whenever required to do so by the Director General, shall furnish returns of particulars relating to the employment of a foreign employee in such manner and at such intervals as the Director General may direct.

Director General may inquire into complaint

60L. (1) The Director General may inquire into any complaint from a local employee that he is being discriminated against in

relation to a foreign employee, or from a foreign employee that he is being discriminated against in relation to a local employee, by his employer in respect of the terms and conditions of his employment; and the Director General may issue to the employer such directives as may be necessary or expedient to resolve the matter.

(2) An employer who fails to comply with any directive of the Director General issued under subsection (1) commits an offence.

Prohibition on termination of local for foreign employee

60m. No employer shall terminate the contract of service of a local employee for the purpose of employing a foreign employee.

Termination of employment by reason of redundancy

60n. Where an employer is required to reduce his workforce by reason of redundancy necessitating the retrenchment of any number of employees, the employer shall not terminate the services of a local employee unless he has first terminated the services of all foreign employees employed by him in a capacity similar to that of the local employee.

Permanent resident exempted from this Part

60o. For the purposes of this Part, the term “foreign employee” shall not include a foreign employee who is a permanent resident of Malaysia.

PART XIII

REGISTERS, RETURNS AND NOTICE BOARDS

Duty to keep registers

61. (1) Every employer shall prepare and keep one or more registers containing such information regarding each employee employed by him as may be prescribed by regulations made under this Act.

(2) Every such register shall be preserved for such period that every particular recorded therein shall be available for inspection for not less than six years after the recording thereof.

(3) Notwithstanding subsections (1) and (2), the Director General, on a written application by an employer, may permit the employer to keep the information required under subsection (1) in any other manner as may be approved by the Director General subject to such conditions as he may deem fit to impose.

Power to make regulations requiring information as to wages

62. The Minister may, by regulations made under this Act, provide that every employer or any specified class or classes of employers shall make available, in such form and at such intervals as may be prescribed, to every employee employed by him or them or to such class or classes of employees as may be specified such particulars as may be specified relating to the wages of such employees or any of them.

Duty to submit returns

63. (1) The Director General may, by notification in the *Gazette* or by notice in writing require every employer or such class or classes of employers as may be specified, and every owner or occupier of land upon which employees are employed or such class or classes of owners or occupiers as may be specified, to forward to the Director General at such times as he may direct a return or returns, in such form or forms as he may prescribe, giving such particulars relating to the employees of the employers, or to the employees employed on the land, as may be prescribed.

(2) Notwithstanding the provisions of this Act, the powers of the Director General under subsection (1) extends to every employee employed under a contract of service irrespective of the monthly wages of the employee.

Duty to give notice and other information

- 63A.** (1) Any person or employer who proposes—
- (a) to operate any agricultural or industrial undertaking or any establishment where any commerce, trade, profession or business of any description is carried on; or
 - (b) to take over or commence business in such undertaking or establishment, or
 - (c) to change the name or the location of such undertaking or establishment,

in which any employee is employed or is likely to be employed shall, within ninety days of such commencing of operation, taking over or commencing of business, or changing the name or the location of the undertaking or establishment, as the case may be, give notice in writing thereof to the nearest office of the Director of Labour having jurisdiction for the area in which that undertaking or establishment is located and furnish such office of the Director of Labour with—

- (i) the registered name, address and nature of business of;
- (ii) the name of the manager or person in charge of; and
- (iii) a statement of the categories and total number of employees employed in,

that undertaking or establishment.

(1A) For the purposes of this section the expressions “commencing of operation” and “commencing of business” each means the date on which the undertaking or establishment is registered under any written law, or the date on which the first employee is employed in furtherance of the operation, commerce, trade or business of such undertaking or establishment, whichever is earlier.

(2) Where any undertaking or establishment as is referred to in subsection (1) is already in operation or has commenced business, such notice shall be given within ninety days of the coming into force of this section.

(3) Any person or employer who fails to give notice as required by this section or gives such notice containing any false particulars commits an offence.

Duty to display notice boards

64. The owner of any—

- (a) estate of twenty hectares or more;
- (b) mine;
- (c) factory;
- (d) trade, business or manufacturing activity carried on in any premises,

on or in which not less than five employees are employed shall, if such estate, mine, factory or premises is outside the limits of a City, Municipality, Town Council, Town Board or other local authority, cause to be erected where practicable in a conspicuous place at or adjacent to the place where the access road to such estate, mine, factory or premises joins the main road or a railway or river, as the case may be, a notice board on which shall be set out in the national language the name of such estate, mine, factory, trade, business or manufacturing activity and the address of the registered or other office thereof.

PART XIV

INSPECTION

Powers of inspection and inquiry

65. The Director General shall have power to enter without previous notice at all times any place of employment where he has reasonable grounds for believing that employees are employed and to inspect any building occupied or used for any purpose connected with such employment and to make any inquiry which he considers necessary in relation to any matter within the provisions of this Act.

Inspecting officer to notify presence

66. On the occasion of any inspection under this Part the Director General shall where practicable notify the owner or occupier of the place of employment, and the employer of any employees employed thereat, of his presence unless he has reasonable grounds for believing that such notification might be prejudicial to the performance of his duties.

Powers of inspecting officers

67. In the course of an inspection under this Part—

- (a) the Director General may examine orally any person whom he believes to be acquainted with the facts and circumstances of any matter within the provisions of this Act;
- (b) the person so examined shall be legally bound to answer truthfully all questions put to him;

- (c) the Director General examining a person under paragraph (a) shall first inform that person of the provisions of paragraph (b);
- (d) a statement made by a person under this section shall, whenever possible, be reduced into writing and signed by the person making it or affixed with his thumb print, as the case may be, after it has been read to him in the language in which he made it and after he has been given an opportunity to make any correction he may wish; and
- (e) any statement made and recorded under this section shall be admissible as evidence in any proceedings in Court.

(2) Notwithstanding subsection (1), a person examined under that subsection may refuse to answer any question the answer to which would have a tendency to expose him to a criminal charge or penalty or forfeiture.

(3) The Director General, in addition to the powers conferred on him under subsection (1), may—

- (a) require the employer to produce before him all or any of the employees employed by him together with any contracts of service, books of account of wages, registers and other documents relating to the employees or their employment and to answer such questions in respect of the employees or their employment as he may think fit to ask;
- (b) copy or make extracts from the contracts of service, books of account of wages, registers and other documents relating to the employees or their employment;
- (c) take possession of the contracts of service, books of account of wages, registers and other documents relating to the employees or their employment where, in his opinion—
 - (i) the inspection, copying or the making of extracts from the contracts of service, books of account of wages, registers or other documents cannot reasonably be undertaken without taking possession of them;

- (ii) the contracts of service, books of account of wages, registers or other documents may be interfered with or destroyed unless he takes possession of them; or
- (iii) the contracts of service, books of account of wages, registers or other documents may be needed as evidence in any legal proceedings under this Act.

(4) Notwithstanding paragraph (3)(a), no employee shall be required to leave or to cease from performing any work on which he is engaged if his absence or cessation from such work would endanger life or property or seriously disrupt any operation being carried on by his employer.

Officers to be authorized by the Director General

68. An officer appointed under subsection 3(2) shall not exercise any of the powers of the Director General under this Part unless he is in possession of an official identification card signed by the Director General authorizing him to exercise such powers, and any officer so authorized shall produce his official identification card on demand to the owner or occupier of the place of employment and to the employer of any employees employed thereat.

PART XV

COMPLAINTS AND INQUIRES

Director General's power to inquire into complaints

69. (1) The Director General may inquire into and decide any dispute between an employee and his employer in respect of wages or any other payments in cash due to such employee under—

- (a) any term of the contract of service between such employee and his employer;
- (b) any of the provisions of this Act or any subsidiary legislation made thereunder; or
- (c) the provisions of the Wages Councils Act 1947 [Act 195] or any order made thereunder,

and, in pursuance of such decision, may make an order in the prescribed form for the payment by the employer of such sum of money as he deems just without limitation of the amount thereof.

(2) The powers of the Director General under subsection (1) shall include the power to hear and decide, in accordance with the procedure laid down in this Part, any claim by—

- (i) an employee against any person liable under section 33;
- (ii) a sub-contractor for labour against a contractor or subcontractor for any sum which the sub-contractor for labour claims to be due to him in respect of any labour provided by him under his contract with the contractor or sub-contractor; or
- (iii) an employer against his employee in respect of indemnity due to such employer under subsection 13(1),

and to make such consequential orders as may be necessary to give effect to his decision.

(3) In addition to the powers conferred by subsections (1) and (2), the Director General may inquire into and confirm or set aside any decision made by an employer under subsection 14(1) and the Director General may make such consequential orders as may be necessary to give effect to his decision:

Provided that if the decision of the employer under paragraph 14(1)(a) is set aside, the consequential order of the Director General against such employer shall be confined to payment of indemnity in lieu of notice and other payments that the employee is entitled to as if no misconduct was committed by the employee:

Provided further that the Director General shall not set aside any decision made by an employer under paragraph 14(1)(c) if such decision has not resulted in any loss in wages or other payments payable to the employee under his contract of service:

And provided further that the Director General shall not exercise the power conferred by this subsection unless the employee has made a complaint to him under the provisions of this Part within sixty days from the date on which the decision under section 14 is communicated to him either orally or in writing by his employer.

(3A) An order made by the Director General for the payment of money under this section shall carry interest at the rate of eight per centum per annum, or at such other rate not exceeding eight per centum per annum as the Director General may direct, the interest to be calculated commencing on the thirty-first day from the date of the making of the order until the day the order is satisfied:

Provided that the Director General, on an application by an employer made within thirty days from the date of the making of the order, if he is satisfied that special circumstances exist, may determine any other date from which the interest is to be calculated.

(4) Any person who fails to comply with any decision or order of the Director General made under this section commits an offence and shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding ten thousand ringgit; and shall also, in the case of a continuing offence, be liable to a daily fine not exceeding one hundred ringgit for each day the offence continues after conviction.

Limitation on power conferred by section 69

69A. Notwithstanding section 69, the Director General shall not inquire into, hear, decide or make any order in respect of any claim, dispute or purported dispute which, in accordance with the Industrial Relations Act 1967—

- (a) is pending in any inquiry or proceedings under that Act;
- (b) has been decided upon by the Minister under subsection 20(3) of that Act; or
- (c) has been referred to, or is pending in any proceedings before, the Industrial Court.

Additional powers of Director General to inquire into complaints

69B. (1) Notwithstanding the provisions of this Act, the powers of the Director General under paragraph 69(1)(a) shall extend to employees whose wages per month exceed one thousand five hundred ringgit but does not exceed five thousand ringgit.

(2) For the purposes of this section, the term “wages” means wages as defined in section 2 but does not include any payment by way of commission, subsistence allowance or overtime payment.

(3) Save for Parts XV and XVI which shall apply with the necessary modifications, the other provisions of this Act shall not apply to the employees referred to in subsection (1).

Claims for indemnity for termination of contract without notice

69c. (1) In the exercise of his powers under subsection 69B(1), the Director General may inquire into and decide any claim concerning any indemnity due to the employer or employee where the contract of service is terminated by either party without notice, or if notice was given, without waiting for the expiry of that notice.

(2) The indemnity due to the employer or employee under subsection (1) shall be a sum equal to the amount of wages which would have accrued to the employee during the term of the notice or during the unexpired term of the notice.

Order of Director General may be in writing

69d. Notwithstanding subsection 69(1), an order of the Director General made under subsection 69B(1) or 69C(1) for the payment by or to the employer or employee of a sum of money as the Director General deems just, without any limitation of amount, may be made in writing.

Penalty for offence

69e. A person who fails to comply with a decision or an order of the Director General made under subsection 69B(1) or 69C(1) shall be guilty of an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit; and shall also, in the case of a continuing offence, be liable to a daily fine not exceeding one hundred ringgit for each day the offence continues after conviction.

Procedure in Director General's inquiry

70. The procedure for disposing of questions arising under sections 69, 69B and 69C shall be as follows:

- (a) the person complaining shall present to the Director General a written statement of his complaint and of the remedy which he seeks or he shall in person make a statement to the Director General of his complaint and of the remedy which he seeks;

- (b) the Director General shall as soon as practicable thereafter examine the complainant on oath or affirmation and shall record the substance of the complainant's statement in his case book;
- (c) the Director General may make such inquiry as he deems necessary to satisfy himself that the complaint discloses matters which in his opinion ought to be inquired into and may summon in the prescribed form the person complained against, or if it appears to him without any inquiry that the complaint discloses matters which ought to be inquired into he may forthwith summon the person complained against:

Provided that if the person complained against attends in person before the Director General it shall not be necessary to serve a summons upon him;

- (d) when issuing a summons to a person complained against the Director General shall give such person notice of the nature of the complaint made against him and the name of the complainant and shall inform him of the date, time and place at which he is required to attend and shall inform him that he may bring with him any witnesses he may wish to call on his behalf and that he may apply to the Director General for summonses to such persons to appear as witnesses on his behalf;
- (e) when the Director General issues a summons to a person complained against he shall inform the complainant of the date, time and place mentioned therein and shall instruct the complainant to bring with him any witnesses he may wish to call on his behalf and may, on the request of the complainant and subject to any conditions as he may deem fit to impose, issue summonses to such witnesses to appear on behalf of the complainant;
- (f) when at any time before or during an inquiry the Director General has reason to believe that there are any persons whose financial interests are likely to be affected by such decision as he may give on completion of the inquiry or who he has reason to believe have knowledge of the matters in issue or can give any evidence relevant thereto he may summon any or all of such persons;

- (g) the Director General shall, at the time and place appointed, examine on oath or affirmation those persons summoned or otherwise present whose evidence he deems material to the matters in issue and shall then give his decision on the matters in issue;
- (h) if the person complained against or any person whose financial interests the Director General has reason to believe are likely to be affected and who has been duly summoned to attend at the time and place appointed in the summons shall fail so to attend the Director General may hear and decide the complaint in the absence of such person notwithstanding that the interests of such person may be prejudicially affected by his decision;
- (i) in order to enable a court to enforce the decision of the Director General, the Director General shall embody his decision in an order in such form as may be prescribed.

Director General's record of inquiry

71. The Director General shall keep a case book in which he shall record the evidence of persons summoned or otherwise present and his decision and order in each matter in issue before him and shall authenticate the same by attaching his signature thereto and the record in such case book shall be sufficient evidence of the giving of any decision; and any person interested in such decision or order shall be entitled to a copy thereof free of charge and to a copy of the record upon payment of the prescribed fee.

Joinder of several complaints in one complaint

72. Where it appears to the Director General in any proceedings under this Part that there are more employees than one having a common cause for complaint against the same employer or person liable, it shall not be necessary for each such employee to make a separate complaint under this Part, but the Director General may, if he thinks fit, permit one or more of them to make a complaint and to attend and act on behalf of and generally to represent the others, and the Director General may proceed to a decision on the joint complaint or complaints of each and all such employees:

Provided that, where the Director General is of opinion that the interests of the employer or person liable are likely to be prejudiced

by the non-attendance of any employee, he shall require the personal attendance of such employee.

Prohibitory order by Director General to third party

73. (1) Whenever the Director General shall have made an order under section 69, 69B or 69C against any employer or any person liable for the payment of any sum of money to any employee or sub-contractor for labour and the Director General has reason to believe that there exists between such employer or person liable and any other person a contract in the course of the performance of which the employee or sub-contractor performed the work in respect of which the order was made, the Director General may summon such other person and, if after enquiry he is satisfied that such a contract exists, may make an order in the prescribed form prohibiting him from paying to the employer or person liable and requiring him to pay to the Director General any money (not exceeding the amount found due to such employee or subcontractor for labour) admitted by him to be owing to the employer or person liable in respect of such contract:

Provided that where such other person admits to the Director General in writing that money is owing by him under such contract to the employer or person liable he need not be summoned to attend before the Director General and the Director General may make such order in his absence:

Provided further that where such other person is liable as a principal under subsection 33(1) to pay any wages due by the employer or person liable and where the money admitted by him to be owing to the employer or person liable is not sufficient to pay the whole of such wages nothing in this subsection shall relieve him of his liability for the balance of such wages up to the amount for which he is liable under proviso (b) to the said subsection.

(2) The payment of any money in pursuance of an order under subsection (1) shall be a discharge and payment up to the amount so paid of money due to the employer or person liable under the contract.

No fees for summons: service of summons

74. (1) No fee shall be charged by the Director General in respect of any summons issued by him under this Part.

(2) Any such summons may be served by a Sessions Court or a Magistrates' Court on behalf of the Director General, or in such other manner, and by such person, as the Director General may deem fit.

Enforcement of Director General's order by Sessions Court

75. Where any order has been made by the Director General under this Part, and the same has not been complied with by the person to whom it is addressed, the Director General may send a certified copy thereof to the Registrar of a Sessions Court, or to the Court of a First Class Magistrate, having jurisdiction in the place to which the order relates or in the place where the order was made, and the said Registrar or Court, as the case may be, shall cause the said copy to be recorded and thereupon the said order shall for all purposes be enforceable as a judgment of the Sessions Court, or of the Court of the First Class Magistrate, as the case may be, notwithstanding that the same may in respect of amount or value be in excess of the ordinary jurisdiction of the said Court:

Provided that no sale of immovable property shall for the purposes of such enforcement be ordered except by the High Court.

Submission by Director General to High Court on point of law

76. (1) In any proceedings under this Part the Director General may, if he thinks fit, submit any question of law for the decision of a Judge of the High Court and if he does so he shall decide the proceedings in conformity with such decision.

(2) An appeal shall lie to the Court of Appeal from any decision of a Judge under subsection (1).

Appeal against Director General's order to High Court

77. (1) If any person whose financial interests are affected is dissatisfied with the decision or order of the Director General under section 69, 69B, 69C or 73 such person may appeal to the High Court.

(2) Subject to any rules made under section 4 of the Subordinate Court Rules Act 1955 [Act 55], the procedure in an appeal to the

High Court shall be the procedure in a civil appeal from a Sessions Court with such modifications as the circumstances may require.

Employee's remedy when employer about to abscond

78. (1) If any employee complains to a Magistrate that he has reasonable grounds for believing that his employer, in order to evade payment of his wages, is about to abscond, the Magistrate may summon such employer and direct him to show cause why he should not be required to give security by bond to remain in Malaysia until such wages are paid; and if, after hearing the evidence of such employer, the Magistrate decides that such bond shall be given the Magistrate may order such employer to give security by bond in such sum as to the Magistrate seems reasonable, that he will not leave Malaysia until the Magistrate is satisfied that all the just claims of such employee against him for wages have been paid or settled.

(2) If the employer fails to comply with the terms of such order to give security, he shall be detained in prison until arrangements have been made to the satisfaction of the Magistrate for settling the claims of such employee:

Provided that—

- (a) such employer shall be released at any time by the committing Magistrate on security being furnished or on his paying either the whole or such part as to the Magistrate seems reasonable of all just claims of such employee against him for wages or on the filing of a petition in bankruptcy by or against him; and
- (b) in no case shall the period of such detention exceed three months.

(3) The bond to be given by an employer shall be a personal bond with one or more sureties, and the penalty for breach of the bond shall be fixed with due regard to the circumstances of the case and the means of the employer.

(4) If on or after a complaint by any employee under subsection (1) it appears to the Magistrate that there is good ground for believing that the employer complained against has absconded or is absconding or is about to abscond, the Magistrate may issue a warrant for the arrest of such employer and such employer shall

be detained in custody pending the hearing of the complaint unless he finds good and sufficient security to the satisfaction of the Magistrate for his appearance to answer the complaint.

(5) For the purposes of this section a certificate purporting to be signed by the Director General and issued to the Magistrate to the effect that wages claimed have been paid or settled shall be sufficient evidence of the payment or settlement thereof.

Powers of Director General to investigate possible offences under this Act

79. (1) Whenever the Director General has reasonable grounds for suspecting that an offence under this Act has been committed, or wishes to inquire into any matter dealt with by this Act or into any dispute as to such matter or into the death of or injury to an employee (not the subject of an investigation under the *Electricity Act 1949 [Act 116], or the Factories and Machinery Act 1967, or any written law relating to mining for the time being in force in Malaysia or any part thereof) or into any matter connected with the keeping of registers and other documents, or whenever any person complains to the Director General of any breach of any provision of this Act, the Director General may summon any person who he has reason to believe can give information respecting such offence or the subject matter of such inquiry or complaint.

(2) If upon inquiry as aforesaid the Director General is of opinion that an offence has been committed, he may institute such criminal proceedings as he may deem necessary.

(3) A summons issued under this section shall be in such form as may be prescribed.

Examination on summons by the Director General

80. Any person summoned by the Director General under this Part shall be legally bound to attend at the time and place specified in the summons and to answer truthfully all questions which the Director General may put to him.

*NOTE—The Electricity Act 1949 [Act 116] has since been repealed by the Electricity Supply Act 1990 [Act 447]—see Act 447, subsection 56(1).

Right of employee to appear before Director General

81. No employer shall prevent or attempt to prevent any employee from appearing before the Director General in pursuance of this Part.

PART XVI

PROCEDURE

Service of summons issued under Part XV

82. (1) Any summons issued by the Director General under Part XV may be served on any person by delivering or tendering to him a copy thereof signed by the Director General:

Provided that—

- (a) if the person to be summoned cannot be found and has an agent empowered to accept service of the summons on his behalf, service on such agent shall be sufficient;
- (b) if the person to be summoned cannot be found and has no agent empowered to accept service of the summons on his behalf, service on any adult male member, not being a domestic servant, of the family of the person to be summoned who is residing with him shall be deemed good and sufficient service.

(2) When such summons is addressed to a corporation, it may be served—

- (a) by leaving a copy thereof, signed by the Director General, at the registered office, if any, of the corporation;
- (b) by sending such copy by registered post in a letter addressed to the corporation at its principal office, whether such office be situated within Malaysia or elsewhere; or
- (c) by delivering such copy to any director, secretary or other principal officer of the corporation.

(3) When such summons is addressed to a firm, it may be served—

- (a) by leaving a copy thereof, signed by the Director General, at the principal place at which the partnership business is carried on;
- (b) by sending such copy by registered post in a letter addressed

to the firm at its principal office, whether such office be situated within Malaysia or elsewhere; or

- (c) by delivering such copy to any one or more of the partners in such firm or to any person having, at the time of service, the control or management of the partnership business at the principal place at which the partnership business is carried on within Malaysia.

(4) When the person serving such summons delivers or tenders a copy of the summons to the person to be summoned or to an agent or other person on his behalf, he shall require the signature of the person to whom the copy is so delivered or tendered to an acknowledgement of service endorsed on the original summons.

(5) If—

- (a) such person refuses or is unable to sign the acknowledgement; or
- (b) the serving officer cannot find the person to be summoned and there is no agent empowered to accept service of the summons on his behalf nor any other person on whom the service can be made,

the serving officer shall affix a copy of the summons on the outer door of the house in which the person to be summoned ordinarily resides and then return the original to the Director General with a return endorsed thereon or annexed thereto stating that he has so affixed the copy and the circumstances under which he did so.

(6) The person serving such summons shall, in all cases in which the summons has been served under subsection (4) endorse or annex, or cause to be endorsed or annexed, on or to the original summons a return stating the time when and the manner in which the summons was served.

(7) When a summons is returned under subsection (5), the Director General shall, if the return under that subsection has not been verified by the affidavit of the person serving it, and may, if it has been so verified, examine such person on affirmation touching the manner of service and may make such further inquiry in the matter as he thinks fit and shall either declare that the summons has been duly served or order such service as he thinks fit.

(8) When the Director General is satisfied that there is reason to believe that the person to be summoned is keeping out of the way for the purpose of avoiding service or that for any other reason the summons cannot be served in the ordinary way, the Director General may order the summons to be served by affixing a copy thereof in some conspicuous place in or near the office of the Director General and also upon some conspicuous part of the house in which the person to be summoned is known to have last resided, or in such other manner as the Director General thinks fit, or may order the substitution for service of notice by advertisement in the *Gazette* and in such local newspaper or newspapers as the Director General may think fit.

(9) The service substituted by order of the Director General shall be as effectual as if it had been made personally on the person to be summoned.

(10) Whenever service is substituted by order of the Director General, the Director General shall fix such time for the appearance of the person to be summoned as he may deem fit.

(11) Any order or notice in writing made and issued by the Director General in the exercise of the powers conferred by this Act may be served as if the same were a summons, and the provisions of this section, other than subsection (10) thereof, shall apply to the service of such order or notice.

Power to make reciprocal provisions between Malaysia and Singapore for the service, execution and enforcement of summonses, warrants and orders

83. If the Minister is satisfied that arrangements have been made by or under any legislation in force in the Republic of Singapore for the service, execution or enforcement in the Republic of Singapore of summonses, warrants or orders issued or made under this Act he may, by regulations made under this Act—

- (a) prescribe the procedure for sending such summonses, warrants and orders to the Republic of Singapore for service, execution or enforcement, and specify the conditions under which any such summons shall be deemed to have been served; and

- (b) make reciprocal provisions for the service, execution or enforcement in Malaysia of summonses, warrants or orders issued or made in the Republic of Singapore under any corresponding or similar legislation in force therein.

Jurisdiction

84. Notwithstanding the provisions of the Subordinate Courts Act 1948 [Act 92], all penalties for offences against this Act may be had and recovered in the Sessions Court or the Court of a First Class Magistrate on complaint by any person aggrieved or by the Director General or any person authorized by him in writing in that behalf.

Prosecution

85. No prosecution shall be instituted for an offence under this Act or any regulation made under this Act without the consent in writing of the Public Prosecutor.

Right of audience

85A. The Director General, or any officer authorized in writing by the Director General, shall have the right to appear and be heard before a Magistrate Court or a Sessions Court in any civil proceedings under or arising out of this Act, or any regulation made under this Act; and such right shall include the right to appear and represent an employee in any such proceedings.

Saving clause as to civil jurisdiction of courts

86. Nothing in this Act shall be construed as preventing any employer or employee from enforcing his civil rights and remedies for any breach or non-performance of a contract of service by any suit in court in any case in which proceedings have not been instituted before the Director General under section 69 or, if instituted, have been withdrawn.

Power of court imposing fine

87. When under this Act any court imposes a fine or enforces the payment of any sum secured by bond, the court may, if it thinks fit, direct that the whole or any part of such fine or sum when recovered be paid to the party complaining.

Effect of imprisonment

88. From and after the determination of any imprisonment suffered under this Act for non-payment of the amount of any fine, together with the costs assessed and directed to be paid by any order of court, the amount so ordered shall be deemed to be liquidated and discharged, and the order shall be annulled.

Incapacity of Director General hearing inquiry

89. Where the Director General has, for the purpose of inquiring into any matter under this Act, taken down any evidence or made any memorandum and is prevented by death, transfer or other cause from concluding such inquiry, any successor to such Director General or other officer may deal with such evidence or memorandum as if he had taken it down or made it and proceed with the inquiry from the stage at which such Director General left it.

Officers acting under Act deemed public servants

90. For the purposes of this Act the Director General and any other officer appointed or acting under this Act shall be deemed to be public servants within the meaning of the Penal Code [Act 574].

PART XVII

OFFENCES AND PENALTIES

Under Parts III and IV

91. Any employer who—

- (a) fails to pay the wages or indemnity due to any employee within the time prescribed in sections 19, 20 and 21;
- (b) makes to any employee any advance of wages in excess of that permitted under section 22; or
- (c) makes deductions from the wages of an employee other than such deductions as are authorized by section 24,

commits an offence.

Under Part V

92. Any employer who—

- (a) pays wages, imposes any conditions in a contract of service or makes any deduction or receives any payment in contravention of section 25, 25A, 26, 27 or 28; or
- (b) provides any employee as part of the terms of his contract of service with any amenity or service, or any intoxicating liquor in contravention of section 29,
- (c) *(Deleted by Act A1026),*

commits an offence.

Under Part VIII

93. An employer of a female employee commits an offence if the female employee is employed contrary to section 34, 35 or 36.

Under Part IX

94. Any employer who—

- (a) fails to grant maternity leave to a female employee employed by him and entitled thereto under Part IX;
- (b) fails to pay the maternity allowance to a female employee employed by him and entitled thereto under Part IX, or to her nominee, or to her personal legal representative;
- (c) fails to pay maternity allowance in the manner prescribed in section 38; or
- (d) contravenes section 42 or 44,

commits an offence, and shall also—

- (aa) in the event of a conviction for an offence under paragraph (a), be ordered by the court before which he is convicted to pay to the female employee concerned the maternity allowance to which she may be entitled under Part IX in respect of every day on which the female employee had worked during the eligible period referred to in paragraph 37(1)(a), the payment so ordered being in addition to the

wages payable to her, and the amount of maternity allowance so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court; and

(bb) in the event of a conviction for an offence under paragraph (b), be ordered by the court before which he is convicted to pay to the female employee concerned the maternity allowance to which she is entitled under Part IX, and the amount of maternity allowance so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.

95. (Deleted by *Act No. 40 of 1966).

96. (Deleted by *Act No. 40 of 1966).

Under Part XIII

97. An employer who—

- (a) fails to keep a register required under section 61, or to preserve the register for a period of not less than six years;
- (b) destroys, alters or mutilates the register referred to in paragraph (a), or causes or permits the register to be destroyed, altered or mutilated;
- (c) fails to comply with any regulations made under section 62;
- (d) fails, without reasonable cause (proof of which shall lie on him), to forward to the Director General such returns as are prescribed under section 63 or forwards any of the returns knowing that it contains any false particulars; or
- (e) being an owner of any estate, mine or factory to which section 64 applies, fails to comply with the requirements of the section,

commits an offence.

*NOTE—The Children and Young Persons (Employment) Act 1966 [40 of 1966] has since been revised as the Children and Young Persons (Employment) Act 1966 [Act 350].

Under Part XIV

98. Any person who—

- (a) refuses the Director General exercising his powers under Part XIV, access to any premises or part thereof;
- (b) assaults, obstructs, hinders or delays the Director General in effecting any entrance into any premises or part thereof which he is entitled to effect;
- (c) furnishes the Director General as true, information which he knows or has reason to believe to be false; or
- (d) fails to produce, or conceals or attempts to conceal any document which he may be required to produce under Part XIV, or hinders or obstructs the Director General in effecting possession of the documents,

commits an offence.

Under Part XV

99. Any employer who prevents or attempts to prevent any employee from appearing before the Director General under Part XV commits an offence.

General penalty

99A. Any person who commits any offence under, or contravenes any provision of, this Act, or any regulations, order, or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder, in respect of which no penalty is provided, shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding ten thousand ringgit.

Penalties for failure or non-compliance in relation to rest days, overtime, holidays, annual leave, and sick leave

100. (1) Any employer who fails to pay to any of his employees wages for work done by his employee on a rest day or pays wages less than the rate provided under section 60 commits an offence, and shall also, on conviction, be ordered by the court before which he is convicted to pay to the employee concerned the wages due

for work done on every rest day at the rate provided under section 60, and the amount of such wages shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.

(2) Any employer who fails to pay to any of his employees any overtime wages as provided under this Act or any subsidiary legislation made thereunder commits an offence, and shall also, on conviction, be ordered by the court before which he is convicted to pay to the employee concerned the overtime wages due, and the amount of overtime wages so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.

(3) Any employer who fails to pay to any of his employees wages as provided under section 60D, commits an offence, and shall also, on conviction, be ordered by the court before which he is convicted to pay to the employee concerned the wages due for any work done on any such holiday at the rate provided under section 60D, and the amount of wages so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.

(4) Any employer who fails to grant to any of his employees annual leave or any part thereof as provided under section 60E commits an offence, and shall also, on conviction, be ordered by the court before which he is convicted to pay to the employee concerned the ordinary rate of pay in respect of every day of such leave not so granted, the payment so ordered being in addition to the wages payable to the employee for the work done on any such day, and the amount so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.

(5) Any employer who fails to grant sick leave, or fails to pay sick leave pay, to any of his employees, as provided under section 60F commits an offence, and shall also, on conviction, be ordered by the court before which he is convicted to pay to the employee concerned the sick leave pay for every day of such sick leave at the rate provided under section 60F, and the amount so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.

Offence in connection with inquiry or inspection

101. In any inquiry, investigation, entry or inspection made by the Director General, or by any officer lawfully exercising the powers of the Director General under this Act, any person committing with respect to such inquiry, investigation, entry or inspection any offence described in Chapter X of the Penal Code shall on conviction be punished as prescribed in such Chapter.

Power to compound offences

101A. (1) The Director General or a Deputy Director General appointed under paragraph 3(2)(a) may, with the consent in writing of the Public Prosecutor, compound any offence committed by a person which is punishable under this Act or any regulation made under this Act.

(2) The Director General or the Deputy Director General may, in a case where he deems it fit and proper so to do, compound an offence by making a written offer to the person who has committed the offence to compound the offence on payment to the Director General or the Deputy Director General, as the case may be, within such time as may be specified in the offer, of such sum of money, as may be specified in the offer, which shall not exceed fifty per centum of the amount of the maximum fine (including the daily fine, if any, in the case of a continuing offence) to which the person would have been liable if he had been convicted of the offence.

(3) An offer under subsection (2) may be made at any time after the offence has been committed, but before any prosecution for it has been instituted, and where the amount specified in the offer is not paid within the time specified in the offer, or within such extended period as the Director General or the Deputy Director General may grant, prosecution for the offence may be instituted at any time thereafter against the person to whom the offer was made.

(4) Where an offence has been compounded under subsection (2)—

- (a) no prosecution shall thereafter be instituted in respect of the offence against the person to whom the offer to compound was made; and

- (b) any book, register or document seized in connection with the offence shall be released immediately.

(5) Any moneys paid to the Director General or a Deputy Director General pursuant to subsection (2) shall be paid into and form part of the Federal Consolidated Fund.

PART XVIII

REGULATIONS

Regulations

102. (1) The Minister may from time to time make such regulations as may be necessary or expedient for giving full effect to the provisions of this Act, or for the further, better or more convenient implementation of the provisions of this Act.

(2) Without prejudice to the generality of the foregoing the Minister may make regulations—

- (a) limiting the powers of officers appointed under subsection 3(2);
- (b) prescribing the conditions under which female employees may work at night;
- (c) prescribing the rate of the maternity allowance to which female employees shall be entitled during the eligible period;
- (d) prescribing the maximum period during which notice of dismissal given by her employer to a female employee who is absent from her work as a result of illness certified by a registered medical practitioner to arise out of her pregnancy or confinement shall not expire;
- (da) (Omitted).
- (e) (Deleted by *Act No. 40 of 1966).

*NOTE—The Children and Young Persons (Employment) Act 1966 [40 of 1966] has since been revised as the Children and Young Persons (Employment) Act 1966 [Act 350].

- (f) prescribing the times which employees shall be entitled to take off from work for meals and which they shall be entitled or required to take off for rest;
- (g) prescribing the form of any register, summons or order required to be kept, issued or made under this Act;
- (h) prescribing the procedure for sending summonses, warrants and orders issued or made under this Act in Malaysia for service or execution in the Republic of Singapore, and making provisions for the service or execution in Malaysia of summonses, warrants and orders issued or made in the Republic of Singapore;
- (i) prescribing fees to be paid for filing of claims under section 69 and for copies of notes of evidence recorded under Part XV;
- (j) prescribing penalties for failure to comply with or contravention of any regulation made under this section.

PART XIX

REPEAL AND SAVING

Repeal and saving

103. The written laws specified in the first and second columns of the Second Schedule are hereby repealed to the extent set out in the third column of the said Schedule:

Provided that any appointment made under such written law hereby repealed shall be deemed to be made under this Act:

Provided further that references to any provision of any written law hereby repealed in any other written law or in any contract or other instrument in writing shall, in so far as such provision is not inconsistent with the corresponding provision of this Act, be construed as references to such corresponding provision.

FIRST SCHEDULE

[Subsection 2(1)]

Employee

Provision of the Act
not applicable

1. Any person, irrespective of his occupation, who has entered into a contract of service with an employer under which such person's wages do not exceed one thousand five hundred ringgit a month.

2. Any person who, irrespective of the amount of wages he earns in a month, has entered into a contract of service with an employer in pursuance of which—

- (1) he is engaged in manual labour including such labour as an artisan or apprentice:

Provided that where a person is employed by one employer partly in manual labour and partly in some other capacity such person shall not be deemed to be performing manual labour unless the time during which he is required to perform manual labour in any one wage period exceeds one-half of the total time during which he is required to work in such wage period;

- (2) he is engaged in the operation or maintenance of any mechanically propelled vehicle operated for the transport of passengers or goods or for reward or for commercial purposes;
- (3) he supervises or oversees other employees engaged in manual labour employed by the same employer in and throughout the performance of their work;

- (4) he is engaged in any capacity in any vessel registered in Malaysia and who—

Part XII

(a) is not an officer certificated under the Merchant Shipping Acts of the United Kingdom as amended from time to time;

(b) is not the holder of a local certificate as defined in Part VII of the Merchant Shipping Ordinance 1952 [*F.M. 70/1952*];
or

(c) has not entered into an agreement under Part III of the Merchant Shipping Ordinance 1952; or

Employee	Provision of the Act not applicable
(5) he is engaged as a domestic servant.	Sections 12, 14, 16, 22, 61 and 64, and Parts IX, XII and XIII A

3. For the purpose of this Schedule “wages” means wages as defined in section 2, but shall not include any payment by way of commissions, subsistence allowance and overtime payment.

SECOND SCHEDULE

[Section 103]

(1)	(2)	(3)
S.S. Cap. 69	The Labour Ordinance	The whole, except section 1, the definitions under section 2 of “Agreement”, “Employer”, “Health Officer”, “Labourer”, “Lines”, “Local Authority”, “Place of employment”, sections 3, 4, 6, 27, 28, 33, 39, 43, 50, 111–113, 123, 124, 143, 145–163, 185–188, 194–196, 198–201, paragraphs 202(a), (b), (c) and (e), sections 203–206, 222–228, 230–233, 235–237, paragraph 239(1)(e)–(i), (k), subsections (2)–(4).
F.M.S. Cap. 154	The Labour Code	The whole, except section 1, the definitions under section 2 of “agreement”, “Court”, “employer”, “Health Officer”, “labourer”, “lines”, “place of employment”, “State Medical and Health Officer”, sections 3, 4, 70, 71, 76, 82, 87, 91, 117–119, 129, 130, 159–166, 168–191, 197–199, 201–203, paragraphs 204(a), (b), (c) and (e), sections 205–212, 220–222, 224–227, 229, 230, 231, 233, 234, 236, subparagraphs 238(i)(h)–(k), (ii)–(iv).
Johor Enactment No. 82	The Labour Code	The whole, except section 1, the definitions under section 2 of “agreement”, “Court”, “employer”, “Health Officer”, “labourer”, “lines”, “place of employment”, sections 3, 4, 5, 71, 72, 77, 83, 88, 92, 119–121, 131, 132, 149–156, 158–181, 187–189, 191–193, paragraphs 194(a),

(1)	(2)	(3)
		<i>(b)</i> , <i>(c)</i> and <i>(e)</i> , sections 195–202, 210– 212, 214–217, 219–220, 222, 223, 225, subparagraphs 227(i)(h)–(k), (ii)–(v).
Kelantan Enactment No. 2 of 1936	The Labour Code, 1936	The whole, except sections 1 and 2, the definitions under section 3 of “Agreement”, “Colony”, “Court”, “Employer”, “Health Officer”, “Labourer”, “Lines”, “Medical Practitioner”, “Place of employment”, sections 4, 5, 47, 48, 53, 59, 64, 68, 95–97, 107, 124–131, 133–156, 162– 164, 166–168, paragraphs 169(a), (b), (c) and (e), sections 170–179, 187–189, 191–194, 196– 198, 200, 201, 203, subparagraphs 205(i)(c)–(f), (ii).
Kedah Enactment No. 2 of 1345	Enactment No. 55 (Labour)	The whole, except section 1, the definitions under section 2 of “Agreement”, “Court”, “Employer”, “Labourer”, “Lines”, “Health Officer”, “Place of employment”, sections 3, 4, 45, 46, 51, 57, 62, 66, 94–96, 106, 107, 124–132, 134–157, 163–165, 167–169, paragraphs 170(a), (b), (c) and (e), sections 171– 173, 181–183, 185–188, 190, 191, 193, 194, 196, paragraphs 198(1)(b)–(e), subsection (2).
Trengganu Enactment No. 60 of 1356	The Labour Code	The whole, except sections 1 and 2, the definitions under section 3 of “agreement”, “Court”, “employer”, “Health Officer”, “labourer”, “lines”, “Medical Officer”, “medical practitioner”, “place of employment”, sections 4, 5, 47, 48, 53, 59, 64, 68, 95–97, 107, 124–131, 133–156, 162–164, 166–168, paragraphs 169(a), (b), (c) and (e), sections 170–179, 187–189, 191–194, 196–198, 200, 201, 203, subparagraphs 205(i)(c)–(f), (ii).
Perlis Enactment No. 3 of 1345	The Labour Code, 1345	The whole, except sections 1-3, the definitions under section 5 of “Agreement”, “Court”, “Employer”, “Labourer”, “Lines”, “Health Officer”, “Place of employment”, sections 6, 7, 47, 48, 53, 59, 64, 67, 95–97, 109, 110, 127–134, 136–159, 165–167, 169–171, paragraphs 172(a), (b), (c) and (e), sections 173–175, 183–185, 187–190, 192, 194, 196, 197, 199, subparagraphs 201(i)(b)–(e), (ii).

LAWS OF MALAYSIA

Act 265

EMPLOYMENT ACT 1955

LIST OF AMENDMENTS

Amending law	Short title	In force from
Ord. 43/1956	Employment (Amendment) Ordinance 1956	20-12-1956
L.N. 332/1958	Federal Constitution (Modification of Laws) (Ordinances and Proclamations) Order 1958	13-11-1958
Act 9/1966	Employment (Amendment) Act 1966	27-01-1966
Act 40/1966	Children and Young Persons (Employment) Act 1966	01-10-1966
Act 37/1967	Employment (Amendment) Act 1967	21-08-1967
P.U. (B) 324/1970	Notification under s. 3 of the Titles of Office Ordinance 1949	01-01-1971
Act A91	Employment (Amendment) Act 1971	01-10-1971
Act A360	Employment (Amendment) Act 1976	01-01-1977
Act A497	Employment (Amendment) Act 1980	01-10-1980
Act A610	Employment (Amendment) Act 1984	01-03-1985
Act A716	Employment (Amendment) Act 1989	10-02-1989
P.U. (A) 326/1995	Employment (Amendment of First Schedule) Order 1995	01-10-1995
Act A1026	Employment (Amendment) Act 1998	01-08-1998
Act A1085	Employment (Amendment) Act 2000	05-10-2000
P.U. (A) 400/2000	Federal Territory of Labuan (Extension and Modification of Employment Act) Order 2000	01-11-2000
P.U. (A) 279/2002	Revision of Laws (Rectification of Employment Act 1955) Order 2002	12-07-2002
P.U. (A) 380/2002	Revision of Laws (Rectification of Employment Act 1955) Order 2002	13-09-2002

LAWS OF MALAYSIA

Act 265

EMPLOYMENT ACT 1955

LIST OF SECTIONS AMENDED

Section	Amending authority	In force from
2	Ord. 43/1956	20-12-1956
	Act A91	01-10-1971
	Act A360	01-01-1977
	Act A497	01-10-1980
	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
2A	Act A360	01-01-1977
	Act A1026	01-08-1998
2B	Act A360	01-01-1977
3	Act A360	01-01-1977
	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
6	Act A360	01-01-1977
7	Act A91	01-10-1971
	Act A360	01-01-1977
	Act A497	01-10-1980
7A	Act A91	01-10-1971
	Act A360	01-10-1977
	Act A497	01-10-1980
7B	Act A497	01-10-1980
12	Act A91	01-10-1971
	Act A497	01-10-1980
13	Act A91	01-10-1971
	Act A497	01-10-1980
14	Act A91	01-10-1971
	Act A360	01-10-1977

Section	Amending authority	In force from
	Act A497	01-10-1980
	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
15	Act A91	01-10-1971
	Act A360	01-10-1977
	Act A497	01-10-1980
16	Ord. 43/1956	20-12-1956
17	Act A360	01-10-1977
17A	Ord. 43/1956	20-12-1956
	Act A360	01-10-1977
18	Act A1026	01-08-1998
20	Act A497	01-10-1980
21	Act A360	01-10-1977
	Act A497	01-10-1980
22	Act A497	01-10-1980
	Act A1026	01-08-1998
24	Act A360	01-10-1977
	Act A497	01-10-1980
	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
25	Act A91	01-10-1971
25A	Act A91	01-10-1971
	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
27	Act A497	01-10-1980
29	Act A360	01-01-1977
	Act A497	01-10-1980
30	Act A1026	01-08-1998
31	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
	Act A1085	05-10-2000
32	Act A1085	05-10-2000

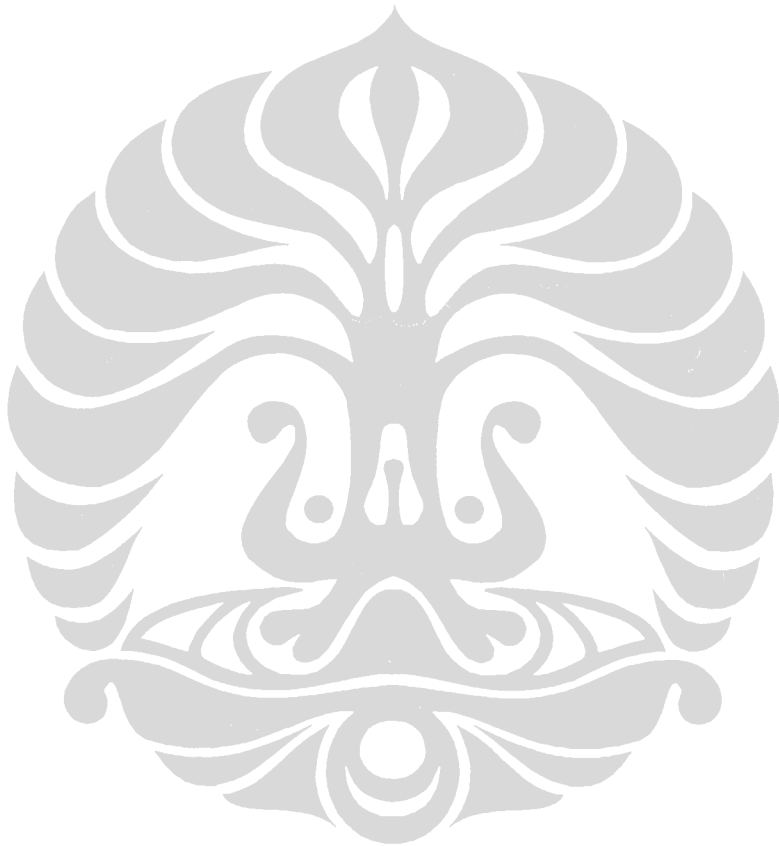
Section	Amending authority	In force from
33	Act A360 Act A1026	01-10-1977 01-08-1998
34	Ord. 43/1956 Act A360 Act A716	20-12-1956 01-10-1977 10-02-1989
36	Act A360	01-10-1977
37	Ord. 43/1956 Act A860 Act A497 Act A610 Act A1026	20-12-1956 01-10-1977 01-10-1980 01-03-1985 01-08-1998
38	Act A360	01-10-1977
39	Ord. 43/1956 Act A360 Act A497	20-12-1956 01-10-1977 01-10-1980
40	Ord. 43/1956 Act A360 Act A1026	20-12-1956 01-10-1977 01-08-1998
42	Act A360 Act A497	01-10-1977 01-10-1980
43	Act A360	01-10-1977
44	Act A360	01-10-1977
44A	Act A497	01-10-1980
52	Ord. 43/1956	20-12-1956
53	Ord. 43/1956	20-12-1956
56	Ord. 43/1956	20-12-1956
57	Ord. 43/1956	20-12-1956
58	Act A91 Act A360 Act A497	01-10-1971 01-10-1977 01-10-1980
58A	Act A91	01-10-1971

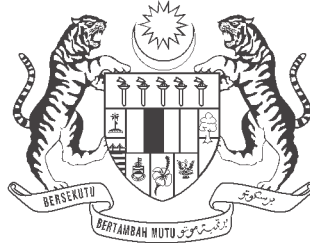
Section	Amending authority	In force from
59	Ord. 43/1956	20-11-1958
	Act A91	01-10-1971
	Act A360	01-10-1977
	Act A497	01-10-1980
	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
60	Act A91	01-10-1971
	Act A360	01-10-1977
	Act A497	01-10-1980
	Act A716	10-02-1989
60A	Act A91	01-10-1971
	Act A360	01-10-1977
	Act A497	01-10-1980
	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
	Act A1085	05-10-2000
60B	Act A91	01-10-1971
60C	Act A91	01-10-1971
	Act A360	01-10-1977
	Act A497	01-10-1980
	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
60D	Act A91	01-10-1971
	Act A360	01-01-1977
	Act A497	01-10-1980
	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
	Act A1085	05-10-2000
60E	Act A91	01-10-1971
	Act A360	01-01-1997
	Act A497	01-10-1980
	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
60F	Act A91	01-10-1971
	Act A360	01-01-1977
	Act A497	01-10-1980
	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
60G	Act A91	01-10-1971
	Act A360	01-01-1977
60H	Act A360	01-10-1977

Section	Amending authority	In force from
60I	Act A91	01-10-1971
	Act A360	01-10-1977
	Act A497	01-10-1980
	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
	Act A1085	05-10-2000
60J	Act A91	01-10-1971
	Act A360	01-10-1977
	Act A497	01-10-1980
60K-60D	Act A1026	01-08-1998
61	Act 9/1966	27-01-1966
	Act 37/1967	21-08-1967
	Act A360	01-01-1977
	Act A1026	01-08-1998
63	Act A1026	01-08-1998
	Act A1085	05-10-2000
63A	Act A360	01-01-1977
	Act A497	01-10-1980
	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
64	Act A360	01-01-1977
	Act A1026	01-08-1998
65	Act A360	01-01-1977
67	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
69	Act 37/1967	21-08-1967
	Act A360	01-01-1977
	Act A497	01-10-1980
	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
69A	Act A360	01-01-1977
	Act A716	10-02-1989
	Act A1026	01-08-1998
69B	Act A1026	01-08-1998
69C	Act A1026	01-08-1998
	Act A1085	05-10-2000
69D	Act A1026	01-08-1998
69E	Act A1026	01-08-1998

Section	Amending authority	In force from
70	Act A1026	01-08-1998
73	Ord. 43/1956 Act A1026	20-12-1956 01-08-1998
75	Act A497	01-10-1980
76	Act A716 Act A1026	10-02-1989 01-08-1998
77	Act A1026	01-08-1998
79	Ord. 43/1956	20-12-1956
85	Act 37/1967 Act A1026	21-08-1967 01-08-1998
85A	Act A1026	01-08-1998
86	Act 37/1967	21-08-1967
Part XVII	Act A360	01-01-1977
91	Act A1026	01-08-1998
92	Act A497 Act A1026	01-10-1980 01-08-1998
93	Act A360 Act A1026	01-01-1977 01-08-1998
94	Act A497 Act A1026	01-10-1980 01-08-1998
95	Ord. 43/1956 Act 40/1966	20-12-1956 01-10-1966
96	Ord. 43/1956 Act 40/1966	20-12-1956 01-10-1966
97	Ord. 43/1956 Act 37/1967 Act A497 Act A1026	20-12-1956 21-08-1967 01-10-1980 01-08-1998
98	Act A716 Act A1026	10-02-1989 01-08-1998

Section	Amending authority	In force from
99	Act A1026	01-08-1998
99A	Act A360 Act A497 Act A1026	01-01-1977 01-10-1980 01-08-1998
100	Act 40/1966 Act A497 Act A1026	01-10-1966 01-10-1980 01-08-1998
101A	Act A1026	01-08-1998
102	Ord. 43/1956 Act 40/1966 Act A360 Act A497 Act A716 Act A1026	20-12-1956 01-10-1966 01-01-1977 01-10-1980 10-02-1989 01-08-1998
First Schedule	Ord. 43/1956 Act A360 Act A497 Act A610 Act A716 P.U. (A) 326/1995	20-12-1956 01-01-1977 01-10-1980 01-03-1985 01-02-1989 01-10-1995
Second Schedule	Ord. 43/1956	20-12-1956



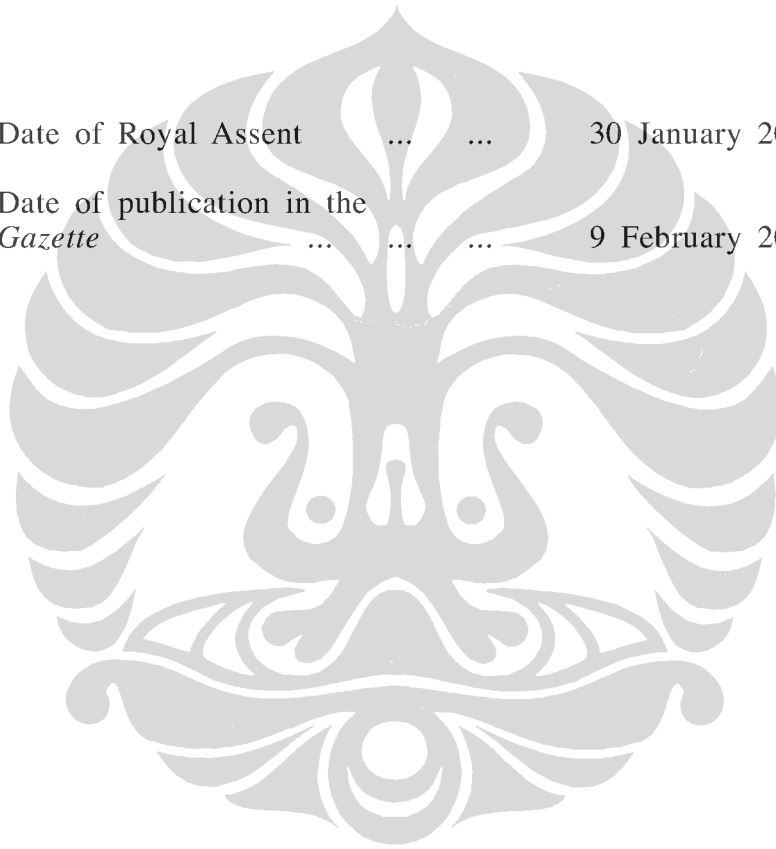


LAWS OF MALAYSIA

Act A1419

EMPLOYMENT (AMENDMENT) ACT 2012

Date of Royal Assent 30 January 2012
Date of publication in the
Gazette 9 February 2012



Publisher's Copyright ©

PERCETAKAN NASIONAL MALAYSIA BERHAD

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means electronic, mechanical, photocopying, recording and/or otherwise without the prior permission of **Percetakan Nasional Malaysia Berhad (Appointed Printer to the Government of Malaysia)**.

LAWS OF MALAYSIA

Act A1419

EMPLOYMENT (AMENDMENT) ACT 2012

An Act to amend the Employment Act 1955.

[]

ENACTED by the Parliament of Malaysia as follows:

Short title and commencement

1. (1) This Act may be cited as the Employment (Amendment) Act 2012.

(2) This Act comes into operation on a date to be appointed by the Minister by notification in the *Gazette*, and the Minister may appoint different dates for the coming into operation of different provisions of this Act.

Amendment of section 2

2. The Employment Act 1955 [*Act 265*], which is referred to as the “principal Act” in this Act, is amended in subsection 2(1)—

- (a) in the definition of “confinement”, by substituting for the word “twenty-eight” the word “twenty-two”;
- (b) in the definition of “constructional contractor”, by substituting for the word “assigns” the word “assignees”;

(c) by inserting after the definition of “contractor” the following definition:

‘ “contractor for labour” means a person who contracts with a principal, contractor or sub-contractor to supply the labour required for the execution of the whole or any part of any work which a contractor or sub-contractor has contracted to carry out for a principal or contractor, as the case may be;’;

(d) by inserting after the definition of “employee” the following definition:

‘ “foreign domestic servant” means a domestic servant who is not a citizen or a permanent resident;’;

(e) by inserting after the definition of “medical officer” the following definition:

‘ “Minister” means the Minister charged with the responsibility for human resources;’;

(f) by substituting for the definition of “part-time employee” the following definition:

‘ “part-time employee” means a person included in the First Schedule whose average hours of work per week as agreed between him and his employer are more than thirty per centum but do not exceed seventy per centum of the normal hours of work per week of a full-time employee employed in a similar capacity in the same enterprise;’;

(g) by inserting after the definition of “registered medical practitioner” the following definition:

‘ “sexual harassment” means any unwanted conduct of a sexual nature, whether verbal, non-verbal, visual, gestural or physical, directed at a person which is offensive or humiliating or is a threat to his well-being, arising out of and in the course of his employment;’;
and

(h) by deleting the definition of “sub-contractor for labour”.

Amendment of section 4

3. Section 4 of the principal Act is amended by substituting for the words “under section 69 or section 73” the words “or decision under section 69, 69B, 69C, 73 or subsection 81D(4)”.

Substitution of section 19

4. The principal Act is amended by substituting for section 19 the following section:

“Time of payment of wages

19. (1) Subject to subsection (2), every employer shall pay to each of his employees not later than the seventh day after the last day of any wage period the wages, less lawful deductions earned by such employee during such wage period.

(2) Wages for work done on a rest day, gazetted public holiday referred to in paragraphs 60D(1)(a) and (b) and overtime referred to in section 60A shall be paid not later than the last day of the next wage period.

(3) Notwithstanding subsections (1) and (2), if the Director General is satisfied that payment within such time is not reasonably practicable, he may, on the application of the employer, extend the time of payment by such number of days as he thinks fit.”.

Amendment of section 22

5. Section 22 of the principal Act is amended—

(a) by numbering the existing section as subsection (1);

(b) by deleting paragraph (c);

(c) by inserting after paragraph (da) the following paragraphs:

“(db) to enable him to purchase a computer;

(dc) to enable him to pay for medical expenses for himself or his immediate family members;

(dd) to enable him to pay for daily expenses pending receipt of any periodical payments for temporary disablement under the Employees' Social Security Act 1969 [Act 4];

(de) to enable him to pay for educational expenses for himself or his immediate family members;";
and

(d) by inserting after paragraph (f) the following subsection:

“(2) For the purposes of this section, “immediate family members” means the employees’ parents, children, siblings or any other person under the employee’s guardianship.”.

Amendment of Part V

6. Part V of the principal Act is amended by substituting for the heading “RELATING TO THE TRUCK SYSTEM” the heading “SYSTEM OF PAYMENT OF WAGES”.

Substitution of section 25

7. The principal Act is amended by substituting for section 25 the following section:

“Wages to be paid through bank

25. (1) The entire amount of wages earned by, or payable to, any employee in respect of any work done by him less any lawful deductions, shall be actually paid to him through payment into an account at a bank, finance company, financial institution or other institutions licensed or established under the Banking and Financial Institutions Act 1989 [Act 372] or any other written law, in any part of Malaysia being an account in the name of the employee or an account in the name of the employee jointly with one or more other persons as stipulated by the employee.

(2) Every employee shall be entitled to recover in the courts so much of his wages, exclusive of sums lawfully deducted under Part IV, as shall not have been actually paid to him in accordance with subsection (1).”.

Amendment of section 25A

8. The principal Act is amended by substituting for section 25A the following section:

“Payment of wages other than through bank

25A. (1) Notwithstanding subsection 25(1), an employer may, upon a written request of the employee, other than a domestic servant, make payment of his employee’s wages—

(a) in legal tender; or

(b) by cheque made payable to or to the order of the employee.

(2) In the case of a domestic servant, the employer shall, upon the request of his domestic servant, obtain approval from the Director General for the payment of wages of the domestic servant to be paid in legal tender or by cheque.

(3) The request by the employee under subsections (1) and (2) may be withdrawn by the employee at any time, by notice in writing, to the employer.

(4) The notice referred to in subsection (3) shall take effect at, but not before, the end of the period of four weeks beginning with the day on which the notice is given.

(5) The request of the employee to the mode of payment of wages under subsections (1) and (2) shall not be unreasonably withheld by the employer.

(6) Any dispute arising out of the request by the employee under subsections (1) and (2) shall be referred to the Director General whose decision on the matter shall be final.

(7) Section 69 shall not apply in respect of any dispute under subsection (6).”.

Amendment of section 31

9. Section 31 of the principal Act is amended by substituting for the words “sub-contractor for labour”, wherever they may appear, the words “contractor for labour”.

Amendment of Part VII

10. Part VII of the principal Act is amended by substituting for the heading “CONTRACTORS AND PRINCIPALS” the heading “CONTRACTORS, PRINCIPALS AND CONTRACTORS FOR LABOUR”.

New section 33A

11. The principal Act is amended by inserting after section 33 the following section:

“Information relating to supply of employees

33A. (1) A contractor for labour who intends to supply or undertakes to supply any employee shall register with the Director General in the prescribed form within fourteen days before supplying the employee.

(2) If a contractor for labour referred to in subsection (1) supplies any employee, he shall keep or maintain one or more registers containing information regarding each employee supplied by him and shall make such registers available for inspection.

(3) A contractor for labour who—

(a) supplies his employee without registering with the Director General as required under subsection (1);
or

(b) fails to keep or maintain any register, or make available any register for inspection as required under subsection (2),

commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit.”.

Amendment of section 37

12. Section 37 of the principal Act is amended—

(a) by substituting for paragraph (1)(a) the following paragraph:

“(1)(a) Every female employee shall be entitled—

(i) to maternity leave for an eligible period in respect of each confinement; and

(ii) subject to this Part, to receive from her employer a maternity allowance to be calculated or prescribed as provided in subsection (2) in respect of the eligible period.”;

(b) in paragraph (1)(aa), by substituting for the words “paragraph (a)” the words “subparagraph (a)(i)”;

(c) in paragraph (1)(c), by substituting for the words “paragraph (a)” the words “subparagraph (a)(ii)”;

(d) by substituting for paragraph (1)(d) the following paragraph:

“(d) For the purposes of this Part—

(i) “children” means all natural children, irrespective of age; and

(ii) “eligible period” means a period of maternity leave of not less than sixty consecutive days.”;

(e) by substituting for paragraph (2)(a) the following paragraph:

“(2)(a) A female employee shall be entitled to receive maternity allowance for the eligible period from her employer if—

(i) she has been employed by the employer for a period of, or periods amounting in the aggregate to, not less than ninety days during the nine months immediately before her confinement; and

(ii) she has been employed by the employer at any time in the four months immediately before her confinement;” and

(f) by inserting after subsection (3) the following subsection:

“(4) Any employer who terminates the service of a female employee during the period in which she is entitled to maternity leave commits an offence:

Provided that for the purpose of this section, such termination shall not include termination on the ground of closure of the employer’s business.”.

Amendment of section 40

13. Section 40 of the principal Act is amended by deleting subsection (3).

Amendment of section 42

14. Subsection 42(2) of the principal Act is amended by substituting for the words “a female employee is dismissed from her employment” the words “the service of a female employee is terminated”.

New section 44A

15. The principal Act is amended by inserting after section 44 the following section:

“Application of this Part irrespective of wages of female employee

44A. Notwithstanding paragraph 1 of the First Schedule, this Part extends to every female employee who is employed under a contract of service irrespective of her wages.”.

New sections 57A and 57B

16. The principal Act is amended by inserting after section 57 the following sections:

“Employment of foreign domestic servant

57A. (1) An employer who employs a foreign domestic servant shall, within thirty days of the employment, inform the Director General of such employment in a manner as may be determined by the Director General.

(2) An employer who contravenes subsection (1) commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit.

Duty to inform Director General of termination of service of foreign domestic servant

57B. (1) If the service of a foreign domestic servant is terminated—

- (a) by the employer;
- (b) by the foreign domestic servant;
- (c) upon the expiry of the employment pass issued by the Immigration Department of Malaysia to the foreign domestic servant; or
- (d) by the repatriation or deportation of the foreign domestic servant,

the employer shall, within thirty days of the termination of service, inform the Director General of the termination in a manner as may be determined by the Director General.

(2) For the purpose of paragraph (1)(b), the termination of service by a foreign domestic servant includes the act of the foreign domestic servant absconding from his place of employment.

(3) An employer who contravenes subsection (1) commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit.”

Amendment of section 59

17. Subsection 59(1) of the principal Act is amended in the proviso by substituting for the words “Employees Social Security Act 1969 [Act 4]” the words “Employees’ Social Security Act 1969”.

Amendment of section 60

18. Paragraph 60(3)(b) of the principal Act is amended by inserting after the word “monthly” the words “or weekly”.

Amendment of section 60D

19. Section 60D of the principal Act is amended—

(a) in subsection (1)—

(i) by substituting for the words “a this” the words “at his”;

(ii) in paragraph (a)—

(A) by substituting for the word “ten” the word “eleven”;

(B) by substituting for the word “four” the word “five”;

(C) in subparagraph (iii), by deleting the word “and” appearing at the end of the subparagraph; and

(D) by inserting after subparagraph (iv) the following subparagraph:

“(v) Malaysia Day; and”;

(iii) by substituting for paragraph (b) the following paragraph:

“(b) on any day appointed as a public holiday for that particular year under section 8 of the Holidays Act 1951 [Act 369]”; and

- (iv) by substituting for the proviso to subsection (1) the following proviso:

“Provided that if any of the public holidays referred to in paragraphs (a) and (b) falls on—

- (i) a rest day; or
- (ii) any other public holiday referred to in paragraphs (a) and (b),

the working day following immediately the rest day or the other public holiday shall be a paid holiday in substitution of the first mentioned public holiday.”; and

- (b) in paragraph (3)(aaa), by deleting the word “in” appearing after the word “referred”.

Amendment of section 60i

- 20.** Section 60i of the principal Act is amended—

- (a) in subsection (1c), by inserting after the words “on a daily” the words “or an hourly”; and
- (b) in subsection (1d), by inserting after the words “on a daily” the words “or an hourly”.

Amendment of section 60k

- 21.** Section 60k of the principal Act is amended—

- (a) in subsection (1), by substituting for the words “the nearest office of the Director General with the particulars of the foreign employee” the words “the Director General with the particulars of the foreign employee by forwarding the particulars to the nearest office of the Director General”; and
- (b) by inserting after subsection (2) the following subsections:

“(3) If the service of a foreign employee is terminated—

- (a) by the employer;
- (b) by the foreign employee;
- (c) upon the expiry of the employment pass issued by the Immigration Department of Malaysia to the foreign employee; or
- (d) by the repatriation or deportation of the foreign employee,

the employer shall, within thirty days of the termination of service, inform the Director General of the termination in a manner as may be determined by the Director General.

(4) For the purpose of paragraph (3)(b), the termination of service by a foreign employee includes the act of the foreign employee absconding from his place of employment.

(5) An employer who contravenes subsection (1) commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit.”.

Amendment of section 69

22. Section 69 of the principal Act is amended in paragraph (2)(ii)—

- (a) by substituting for the words “sub-contractor for labour”, wherever they may appear, the words “contractor for labour”; and
- (b) by substituting for the word “subcontractor” the word “sub-contractor”.

Amendment of section 69B

23. Subsection 69B(1) of the principal Act is amended by substituting for the words “one thousand five hundred” the words “two thousand”.

Amendment of section 73

24. Subsection 73(1) of the principal Act is amended by substituting for the words “sub-contractor for labour” and “subcontractor for labour” the words “contractor for labour”.

Amendment of section 77

25. Subsection 77(1) of the principal Act is amended by substituting for the words “or 73” the words “,73 or subsection 81D(4)”.

Amendment of section 79

26. Subsection 79(1) of the principal Act is amended by substituting for the words “Electricity Act 1949 [Act 116]” the words “Electricity Supply Act 1990 [Act 447]”.

New Part XVA

27. The principal Act is amended by inserting after Part XV the following Part:

“PART XVA
SEXUAL HARASSMENT

Interpretation

81A. For the purposes of this Part, “complaint of sexual harassment” means any complaint relating to sexual harassment made—

- (i) by an employee against another employee;
- (ii) by an employee against any employer; or
- (iii) by an employer against an employee.

Inquiry into complaints of sexual harassment

81B. (1) Upon receipt of a complaint of sexual harassment, an employer or any class of employers shall inquire into the complaint in a manner prescribed by the Minister.

(2) Subject to subsection (3), where an employer refuses to inquire into the complaint of sexual harassment as required under subsection (1), he shall, as soon as practicable but in any case not later than thirty days after the date of the receipt of the complaint, inform the complainant of the refusal and the reasons for the refusal in writing.

(3) Notwithstanding subsection (2), an employer may refuse to inquire into any complaint of sexual harassment as required under subsection (1), if—

- (a) the complaint of sexual harassment has previously been inquired into and no sexual harassment has been proven; or
- (b) the employer is of the opinion that the complaint of sexual harassment is frivolous, vexatious or is not made in good faith.

(4) Any complainant who is dissatisfied with the refusal of the employer to inquire into his complaint of sexual harassment, may refer the matter to the Director General.

(5) The Director General after reviewing the matter referred to him under subsection (4)—

- (a) if he thinks the matter should be inquired into, direct the employer to conduct an inquiry; or
- (b) if he agrees with the decision of the employer not to conduct the inquiry, inform the person who referred the matter to him that no further action will be taken.

Findings of inquiry by employer

81c. Where the employer conducts an inquiry into a complaint of sexual harassment received under subsection

81B(1) and the employer is satisfied that sexual harassment is proven, the employer shall—

(a) in the case where the person against whom the complaint of sexual harassment is made is an employee, take disciplinary action which may include the following:

- (i) dismissing the employee without notice;
- (ii) downgrading the employee; or
- (iii) imposing any other lesser punishment as he deems just and fit, and where the punishment of suspension without wages is imposed, it shall not exceed a period of two weeks; and

(b) in the case where the person against whom the complaint of sexual harassment is made is a person other than an employee, recommend that the person be brought before an appropriate disciplinary authority to which the person is subject to.

Complaints of sexual harassment made to the Director General

81D. (1) If a complaint of sexual harassment is made to the Director General, the Director General shall assess the complaint and may direct an employer to inquire into such complaint.

(2) The employer shall inquire into the complaint of sexual harassment when directed to do so under subsection (1) and submit a report of the inquiry to the Director General within thirty days from the date of such direction.

(3) If a complaint of sexual harassment received by the Director General is made against an employer who is a sole proprietor, the Director General shall inquire into such complaint himself in a manner prescribed by the Minister.

(4) Upon inquiry by the Director General of the complaint of sexual harassment under subsection (3), the Director General shall decide if sexual harassment is proven or not and such decision shall be informed to the complainant as soon as practicable.

(5) Notwithstanding subsection (3), the Director General may refuse to inquire into any complaint of sexual harassment received under subsection (3), if—

- (a) the complaint of sexual harassment has previously been inquired into by the Director General and no sexual harassment has been proven; or
- (b) the Director General is of the opinion that the complaint of sexual harassment is frivolous, vexatious or is not made in good faith.

(6) Where the Director General refuses to inquire into the complaint of sexual harassment received under subsection (3), he shall, as soon as practicable but in any case not later than thirty days after the date of the receipt of the complaint, inform the complainant of the refusal and the reasons for the refusal in writing.

Effects of decisions of the Director General

81E. (1) Where the Director General decides under subsection 81D(4) that sexual harassment is proven, the complainant may terminate his contract of service without notice.

(2) If the complainant terminates the contract of service under subsection (1), the complainant is entitled to—

- (a) wages as if the complainant has given the notice of the termination of contract of service; and
- (b) termination benefits and indemnity,

as provided for under the Act or the contract of service, as the case may be.

Offence

81F. Any employer who fails—

- (a) to inquire into complaints of sexual harassment under subsection 81B(1);
- (b) to inform the complainant of the refusal and the reasons for the refusal as required under subsection 81B(2);

- (c) to inquire into complaints of sexual harassment when directed to do so by the Director General under paragraph 81B(5)(a) or subsection 81D(2); or
- (d) to submit a report of inquiry into sexual harassment to the Director General under subsection 81D(2);

commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit.

Application of this Part irrespective of wages of employee

81G. Notwithstanding paragraph 1 of the First Schedule, this Part extends to every employee employed under a contract of service irrespective of the wages of the employee.”.

Amendment of section 82

28. Subsection 82(1) of the principal Act is amended in paragraph (b) of the proviso by deleting the word “male”.

Amendment of section 86

29. Section 86 of the principal Act is amended by substituting for the words “section 69” the words “section 69, 69B, 69C or subsection 81D(4)”.

New section 90A

30. The principal Act is amended by inserting after section 90 the following section:

“Protection of officers

90A. No action shall lie or be brought, instituted or maintained in any court against—

- (a) the Director General, Deputy Director General or any other officer duly appointed under this Act for

or on account of or in respect of any act ordered or done for the purpose of carrying this Act into effect; and

- (b) any other person for or on account of or in respect of any act done or purported to be done by him under the order, direction or instruction of the Director General, Deputy Director General or any other officer duly appointed under this Act,

if the act was done in good faith and in a reasonable belief that it was necessary for the purpose intended to be served by it.”.

Amendment of section 101A

31. Section 101A of the principal Act is amended—

- (a) in subsection (1), by substituting for the words “or a Deputy Director General appointed under paragraph 3(2)(a)” the words “, Deputy Director General or any officer authorized in writing by the Director General”;
- (b) in subsection (2), by substituting for the words “or the Deputy Director General”, wherever they may appear, the words “, Deputy Director General or any officer authorized in writing by the Director General”;
- (c) in subsection (3), by substituting for the words “or the Deputy Director General” the words “, Deputy Director General or any officer authorized in writing by the Director General”; and
- (d) in subsection (5), by substituting for the words “or a Deputy Director General” the words “, Deputy Director General or any officer authorized in writing by the Director General”.

New section 101B

32. The principal Act is amended by inserting after section 101A the following section:

“Offence by body corporate, etc.

101B. Where an offence under this Act has been committed by a body corporate, partnership, society or trade union—

- (a) in the case of a body corporate, any person who is a director, manager, or other similar officer of the body corporate at the time of the commission of the offence;
- (b) in the case of a partnership, every partner in the partnership at the time of the commission of the offence; and
- (c) in the case of a society or trade union, every office-bearer of the society or trade union at the time of the commission of the offence,

shall be deemed to have committed the offence and may be charged jointly or severally in the same proceedings as the body corporate, partnership, society or trade union.”.

Amendment of section 102

33. Subsection 102(2) of the principal Act is amended—

- (a) by substituting for paragraph (i) the following paragraph:

“(i) prescribing fees to be paid for filing of claims under section 69, 69B or 69C and for copies of notes of evidence recorded under Parts XV and XV A;”;

- (b) in paragraph (j), by substituting for the full stop a semicolon; and

- (c) by inserting after paragraph (j) the following paragraphs:

“(k) prescribing the forms of notice and returns of particulars used under section 60k;

(l) prescribing the procedure to inquire into complaints of sexual harassment under Part XV A;

(m) prescribing the terms and conditions of service of a domestic servant.”.



DICETAK OLEH
PERCETAKAN NASIONAL MALAYSIA BERHAD,
KUALA LUMPUR
BAGI PIHAK DAN DENGAN PERINTAH KERAJAAN MALAYSIA