

**DASAR-DASAR PERSEFAHAMAN MALAYSIA DAN INDONESIA DALAM
MELINDUNGI TENAGA KERJA ASING**

Taufiq A. Rashid

Fakulti Undang-undang, Governan dan Hubungan Antarabangsa
Kolej Universiti Islam Melaka
taufiqrashid@kuim.edu.my

Fabli Yusof

Fakulti Undang-undang, Governan dan Hubungan Antarabangsa
Kolej Universiti Islam Melaka
fabli@kuim.edu.my

Ahmad Irfan Jailani

Fakulti Bahasa dan Pendidikan
Kolej Universiti Islam Melaka
ahmadirfanj@kuim.edu.my

Tuan Nurhafiza Raja Abdul Aziz

Kolej Universiti Antarabangsa Selangor
tuan.nurhafiza@kuis.edu.my

ABSTRAK

Proses migrasi berlaku adalah untuk meningkatkan taraf hidup migran dan keluarga, sehingga umumnya mereka mencari peluang pekerjaan yang dapat memberikan pendapatan dan memberi status sosial yang lebih tinggi di tempat tujuan. Migrasi antarabangsa merupakan proses perpindahan penduduk suatu negara ke negara lain. Umumnya seseorang itu melakukan penghijrahan ke luar negeri untuk memperolehi kesejahteraan ekonomi yang lebih baik bagi diri dan keluarganya. Berdasarkan penyelidikan doktrin dan dengan menggunakan kaedah analisis kandungan yang dikumpul melalui badan penguatkuasa negara, akta, kes-kes, kajian kepustakaan menerusi tesis, artikel jurnal dan akhbar bagi mendapatkan isu semasa dan data atas talian seperti website. Malaysia dan Indonesia telah mengadakan perjanjian berkaitan pembekalan tenaga kerja bertujuan untuk mengukuhkan perhubungan erat yang terjalin diantara kedua-dua negara. Dapatan kajian ini mendapati kedua-dua negara berhasrat untuk mempererat lagi perhubungan yang terjalin dan membantu satu sama lain dalam meningkatkan kerjasama ekonomi dan perlindungan dalam peruntukan tenaga kerja.

Kata kunci: perlindungan tenaga kerja, migrasi, dasar negara

***POLICIES ON PROTECTION FOREIGN LABOUR BETWEEN MALAYSIA AND
INDONESIA***

ABSTRACT

The migration process occurred in order to improve the livelihood of the migrants. Generally, they look for work that can provide better income and social status. International migration is a process of moving from one nation to another. Based on doctrine research and analysis of

contents from government bodies, acts, cases, library studies of thesis, journal and news articles, this study identifies the current issues concerning international migrations. Malaysia and Indonesia have come to an understanding on the demand of labour which will improve the international relations between both nations. Finding from this study suggests both nations prefer to improve their relationship and assist one another in improving their economic and protection towards Indonesian labour.

Key words: *Labour Protection, migration, National policies*

PENDAHULUAN

Malaysia telah mengalami perubahan struktur ekonomi yang begitu ketara sejak merdeka pada tahun 1957. Strategi dan dasar perindustrian negara yang dimulakan pada awal tahun 1960-an telah berjaya mengubah Malaysia dari negara berasaskan pertanian kepada negara berasaskan perindustrian dan perkhidmatan (Laporan Ekonomi Malaysia, 2005, 2010 & 2015). Sekiranya diimbangi kembali dari sudut sejarah, pada abad ke-19 adalah titik tolak penting dalam sejarah Tanah Melayu bukan sahaja mengalami perubahan politik, tetapi juga perubahan sosial dan ekonomi. Kestabilan politik yang wujud membolehkan eksploitasi ekonomi dan politik sepenuhnya. Dari segi ekonomi, perkembangan perusahaan bijih timah dan getah telah menyebabkan kemasukan imigran dari China dan India secara beramai-ramai. Hal inilah yang menyebabkan bermulanya kemasukan tenaga kerja asing di Malaysia. Malah, penghijrahan masyarakat luar ke Malaysia bukan sahaja melibatkan kaum Cina dan India, tetapi juga orang Indonesia yang datang dari Kalimantan, Jawa, Sumatera, Sulawesi, Riau dan lain-lain Kepulauan Indonesia (Fuziah & Ruslan, 2000)

Menurut Usman (1989) mengatakan bahawa konsep migrasi adalah pemindahan seseorang individu melintasi sempadan salah sebuah unit kawasan tersebut. Migrasi adalah satu bentuk mobiliti ruang yang berlaku di antara unit atau kawasan yang melibatkan perubahan tempat tinggal, iaitu tempat tinggal asal atau tempat bertolak, ke tempat ditujui atau tempat yang baru. Keadaan ini bermaksud, migrasi yang berlaku ini melibatkan interaksi antara satu ruang dengan ruang yang lain. Appleyard (1992) mengkategorikan migrasi antarabangsa kepada enam jenis iaitu, tenaga kerja tetap termasuk '*family reunion*', tenaga kerja kontrak sementara, tenaga kerja profesional dan mahir yang bekerja untuk syarikat-syarikat multinasional, tenaga kerja tidak sah, orang ramai yang mencari perlindungan politik (*asylum seeker*) dan pelarian (*refugee*).

Berdasarkan penyelidikan doktrin dan dengan menggunakan kaedah analisis kandungan yang dikumpul melalui badan penguatkuasa negara, akta, kes-kes, dan kajian kepustakaan, kajian ini akan memberi fokus kepada dasar-dasar perlindungan kerajaan Malaysia dan Indonesia berkaitan tenaga kerja Indonesia (TKI) dan intipati yang ditekankan dalam perjanjian persefahaman (MoU) antara Malaysia dan Indonesia.

FAKTOR MIGRASI TKI KE MALAYSIA

Faktor Tarikan Negara

Ahsan (2010) mengatakan bahawa faktor-faktor yang mempengaruhi migrasi dibahagikan kepada dua faktor iaitu faktor pendorong dan faktor penarik. Proses migrasi mempunyai faktor positif dan faktor negatif di negara asal dan negara yang dituju. Weatherbee (2005) dalam teorinya "*Push-Pull Theory*" berpendapat bahawa faktor negatif dan faktor positif di negara hendak dituju adalah asas kewujudan daya tolakan dan tarikan. Daya tolakan dan tarikan ini tidak semestinya dari segi ekonomi sahaja, tetapi faktor politik juga memainkan peranan dalam perpindahan individu.

Manakala faktor penarik ini boleh dikaitkan dengan kestabilan politik sesebuah negara yang memainkan peranan penting dan berkait rapat dengan ekonomi negara dan proses migrasi antarabangsa. Sebuah negara yang aman dan makmur secara tidak langsung dapat mengelakkan berlakunya migrasi penduduk negara tersebut ke negara lain, sebaliknya menyebabkan penduduk negara lain berhijrah ke negara yang lebih stabil politiknya. Oleh yang demikian kestabilan politik sesebuah negara menyebabkan berlakunya peratusan migrasi yang tinggi. Keadaan ini dapat dilihat di negara-negara seperti Indonesia, Bangladesh, Filipina, Thailand dan lain-lain yang berhijrah ke Malaysia. Kestabilan politik yang ada di negara Malaysia ini menjadi faktor penarik kepada tenaga kerja asing untuk mencari peluang pekerjaan di Malaysia.

Fenomena migrasi juga berlaku dari negara kurang maju kepada negara maju. Negara yang mempunyai pertumbuhan ekonomi yang perlahan dan mempunyai lebih tenaga kerja akan menghadapi proses migrasi keluar kepada negara yang mempunyai pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi yang mengalami kekurangan tenaga kerja. Menurut Harvey (1960), negara berkembang adalah suatu negara yang sumber-sumber ekonomi, penduduk, teknologi, dan sebagainya dapat berubah dan stabil.

Faktor Tolakan Negara Asal

Faktor tolakan tenaga kerja asing di luar negara ialah kemiskinan di negara asal. Penduduk di negara seperti Myanmar, Indonesia, India dan Bangladesh mengalami kebuluran akibat kemusnahan bahan makanan oleh bencana alam atau tiada punca pendapatan serta kekurangan kemudahan infrastruktur. Keadaan ini akan mendorong mereka meninggalkan negara mereka bagi meningkatkan kualiti hidup yang lebih baik. Migrasi juga merupakan satu pilihan keputusan untuk mengubah kualiti kehidupan kepada yang lebih baik (Dang, 2003; Chandra, 2002; Skeldon, 1997; Rowland, 1992). Selain itu faktor penolak juga dapat dilihat sekiranya negara asal ini tidak mampu menyediakan peluang perkerjaan dan wujudnya persaingan untuk mendapatkan pekerjaan (Aini dan Chamhuri, 2003).

Kesan dari keadaan tersebut, negara yang tidak dapat menyediakan peluang pekerjaan akan menyebabkan penduduk yang tidak mempunyai pekerjaan mengalami kemiskinan kerana kuasa beli yang kurang disamping keinginan yang tidak terbatas. Di samping itu, faktor ketidakstabilan politik di negara asal menjadi faktor penolak kepada tenaga kerja asing untuk bermigrasi ke negara lain termasuk negara Malaysia. Menurut (Wilkinson, 1973; Broek, Julien

Van den, 1996) dalam kajiannya mengatakan faktor ketidakstabilan ini disebabkan keinginan individu yang ingin mempertahankan hidup dan bukan sahaja dilihat dari aspek ekonomi malah faktor politik juga memperlihatkan bentuk keputusan serta motivasi yang diambil oleh individu mahupun kumpulan untuk bermigrasi.

Negara Malaysia khususnya yang memiliki faktor kemakmuran ekonomi seringkali dijadikan alasan dan perhatian ramai tenaga kerja asing dari Indonesia, Filipina dan Bangladesh untuk bermigrasi. Faktor kemakmuran ekonomi ini seterusnya membawa kepada kerancakan kegiatan ekonomi negara Malaysia yang mana dapat mewujudkan lebih banyak peluang pekerjaan dalam pelbagai sektor. Hal ini akan membawa kepada pengambilan tenaga kerja secara aktif oleh pihak kerajaan mahupun pihak swasta dalam meningkatkan pembangunan infrastruktur.

PERJANJIAN TENAGA KERJA MALAYSIA DAN INDONESIA

Malaysia dan Indonesia telah mengadakan perjanjian berkaitan pembekalan tenaga kerja yang bertujuan untuk mengukuhkan perhubungan erat yang terjalin diantara Indonesia dan Malaysia. Kedua-dua negara berhasrat untuk mempererat lagi perhubungan yang terjalin dan membantu antara satu sama lain dalam meningkatkan kerjasama ekonomi dan perlindungan terhadap tenaga kerja diantara kedua-dua negara terutama dalam peruntukan yang membabitkan tenaga kerja. Di antara perjanjian yang telah dimaterai adalah:

Perjanjian Medan 1984

Di Malaysia, kemasukan tenaga kerja asing dari berbagai negara sudah lama terjadi, namun pengambilan tenaga kerja secara skala besar dari Indonesia hanya bermula pada pertengahan tahun 1980-an, iaitu setelah termaterainya perjanjian persefahaman antara Malaysia dan Indonesia di Medan (Indonesia) atau dikenali sebagai "*Medan Agreement*" pada tahun 1984. Perjanjian ini dimaterai ketika Malaysia di bawah pentadbiran Tun Dr Mahathir Bin Mohamad. Di dalam perjanjian tersebut Indonesia bersetuju untuk membekalkan kepada Malaysia tenaga kerja mengikut bilangan dan kategori sebagaimana yang diminta oleh Malaysia dari masa ke masa. Tenaga kerja yang diambil kerja menurut perjanjian ini hendaklah diambil kerja bagi suatu tempoh yang tidak melebihi dua tahun pada sesuatu masa dan hendaklah atas terma-terma pekerjaan dan syarat-syarat bekerja sebagaimana yang dipersetujui diantara pekerja-pekerja dan majikan-majikan dengan persetujuan jawatankuasa-jawatankuasa yang dilantik. Selain itu, menurut terma perjanjian ini, tenaga kerja yang diambil kerja menurut perjanjian ini adalah berhak menerima perlindungan dan pimpinan perwakilan diplomatik Indonesia di Malaysia. Perjanjian Medan ini adalah titik tolak kepada kemasukan TKI ke Malaysia dalam jumlah yang besar disebabkan dasar Malaysia telah bertukar dari negara berasaskan pertanian kepada negara berasaskan perindustrian di bawah pentadbiran Tun Dr Mahathir Bin Mohamad. Untuk perjanjian ini dan diberikan kuasa penuh oleh kerajaan, Malaysia diwakili oleh Menteri Dalam Negeri Dato' Musa Bin Hitam, dan Indonesia diwakili oleh Menteri Tenaga Kerja Bapak Sudomo.

Perjanjian Persefahaman Malaysia dan Indonesia 2004

Indonesia dan Malaysia menandatangani perjanjian persefahaman (MoU) tentang penempatan tenaga kerja Indonesia di Malaysia. MoU tersebut pada dasarnya memperuntukan ketentuan yang komprehensif mengenai mekanisme perekrutan, penempatan TKI di Malaysia dan pemulangan mereka setelah kontrak kerja berakhir selain mengharapkan tiada tenaga kerja tanpa izin setelah MoU ini dimaterai. Data dari Departemen Tenaga Kerja Indonesia (Depnaker) menjelaskan selama ini mekanisme pengiriman dan penempatan TKI ke Malaysia dilakukan berdasarkan perjanjian persefahaman mengenai garis panduan penggajian pembantu rumah tangga pada tanggal 30 Januari 1996. Beberapa hal yang diperuntukan adalah seperti hak-hak dasar yang menjamin kepentingan TKI diantaranya berkaitan gaji, jaminan, dan jam kerja. Untuk perjanjian ini dan diberikan kuasa penuh oleh kerajaan, Malaysia diwakili oleh Menteri Sumber Daya Manusia Datuk Wira Dr. Fong Chan Onn, dan Indonesia diwakili oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bapak Jacob Nuwa Wea.

PERLINDUNGAN TKI DI MALAYSIA

Peraturan mengenai tenaga kerja di Malaysia adalah dibawah bidang kuasa Kementerian Pengurusan Sumber Manusia, sama sepertinya dengan Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi di Indonesia sebagai pembantu Presiden dalam menjalankan fungsi pemerintahan khususnya berkaitan tenaga kerja. Dalam berkaitan perlindungan TKI di Malaysia, perwakilan negara Indonesia di Malaysia membentuk kerjasama khusus untuk membantu dalam penyelesaian masalah TKI yang merupakan gabungan dari pelbagai perwakilan dari Jabatan Tenaga Kerja, Jabatan Luar Negeri, dan pihak Polis Republik Indonesia. Undang-undang yang ditetapkan oleh kerajaan bagi memastikan kepentingan dan keadilan kedua-dua pihak terjamin adalah seperti berikut:

Akta Kerja 1955

Seksyen 61 menjelaskan bahawa majikan diwajibkan menyediakan dan menyimpan daftar dan maklumat mengenai pekerja yang digajikan. Bagi Seksyen 60K Kewajipan untuk memberi maklumat dan penyata, majikan perlu memaklumkan kepada JTKSM mengenai butiran pekerja asing yang digajikannya. Dalam Seksyen 19, ianya menetapkan masa pembayaran upah oleh majikan, iaitu, tidak lewat dari 7 hari pada bulan berikutnya dan pembayaran mengikut persetujuan pekerja termasuk pekerja asing sama ada secara tunai ataupun melalui bank. Dalam Seksyen 10, iaitu, kontrak-kontrak hendaklah secara bertulis dan mempunyai peruntukan penamatan. Seksyen ini mewajibkan majikan menyediakan kontrak perkhidmatan yang mempunyai butir-butir dan terma tertentu untuk memastikan bahawa pekerja asing mengetahui syarat-syarat perkhidmatannya dan membolehkan pekerja asing mendapat remedi di bawah Mahkamah Buruh melalui Seksyen 69. Penalti akan dikenakan sekiranya kesalahan melanggar peruntukkan Akta Kerja 1955.

Peruntukan Akta Kerja 1955 ini menunjukkan bahawa tenaga kerja asing dari sudut perundangan juga berhak mendapat hak dan faedah yang sama yang dinikmati oleh tenaga kerja tempatan. Ini dapat dilihat di dalam kes *Marni Anyim v. Shalini Shanmugam & Anor [2006] 5 CLJ 330*, Mahkamah memutuskan Masni Anyim, tenaga kerja domestik mendapat remedi

sebanyak RM3,000 hasil dari pembayaran yang tertangguh oleh pihak majikan. Prinsip yang sama dikekalkan oleh mahkamah di dalam kes *Nirmala Bonat* apabila mahkamah memutuskannya layak dan diberikan RM139,197.20 sebagai ganti rugi selepas Mahkamah Tinggi membenarkan tuntutan terhadap bekas majikan kerana melakukan penderaan terhadap dirinya. Mahkamah membenarkan tuntutan Nirmala mengenai ganti rugi am termasuk untuk kecederaan pada dada, belakang, lengan, kepala, muka, mulut, hidung dan tekanan emosi. Mahkamah juga membenarkan ganti rugi khas atas perbelanjaan asas untuk penginapan, makanan dan minuman dan kehilangan pendapatan.

Akta Pampasan Pekerja 1952

Seksyen 26 memperuntukkan bahawa majikan perlu menginsuranskan setiap pekerja di bawah Skim Pampasan Pekerja Asing (SPPA). Ini adalah bertujuan memastikan kebajikan pekerja asing sentiasa dijaga dan memenuhi obligasi negara di bawah Konvensyen 97-ILO. Akta Pampasan Pekerja 1952 juga menjelaskan bahawa penalti juga boleh dikenakan kepada majikan sekiranya melakukan kesalahan. Dalam Seksyen 13, majikan dianggap melakukan kesalahan apabila gagal memberi notis bertulis dalam masa 10 hari berlakunya kemalangan dan boleh didenda. Manakala Seksyen 26 (5) pula menjelaskan mana-mana majikan yang memotong gaji seseorang untuk menanggung belanja membayar pampasan melakukan suatu kesalahan yang boleh didenda tidak melebihi RM5,000.00 atau penjara selama tempoh tidak melebihi satu tahun.

Jadual 1: Faedah Perlindungan SPPA

Jenis Kemalangan	Amaun Pampasan
Hilang Upaya Sementara	Bayaran setengah bulanan iaitu satu pertiga dari purata pendapatan bulanan atau RM165.00 mengikut mana yang kurang
Hilang Upaya Kekal	Peratus Kehilangan Upaya Mencari Nafkah x Purata Pendapatan x 60/84/108 bulan atau RM23,000.00 mengikut mana yang kurang
Kes Kematian	Purata Pendapatan Sebulan x 60 bulan atau RM18,000.00 mengikut mana yang kurang dan tambahan RM7000.00 di bawah Skim Pampasan Pekerja Asing (SPPA) (RM18,000.00 + RM7000.00 = RM25,000.00)

Sumber: Laporan Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) 2014, Kementerian Sumber Manusia.

Berdasarkan jadual diatas maka adalah menjadi tanggungjawab majikan memastikan bahawa setiap tenaga kerja asing yang diambil untuk bekerja diinsuranskan dengan penanggung insurans yang telah dilantik di bawah SPPA. Kegagalan majikan menginsuranskan tenaga kerja asing merupakan satu kesalahan dan jika disabitkan majikan tersebut boleh dikenakan denda tidak melebihi RM 20,000 atau dipenjarakan tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya menurut seksyen 26 Akta Pampasan Pekerja 1952. Selanjutnya, pihak majikan hendaklah melaporkan kemalangan melibatkan tenaga kerja asing dalam tempoh 10 hari daripada tarikh berlakunya kemalangan. Kegagalan majikan melaporkan kemalangan melibatkan pekerja asing merupakan satu kesalahan dan jika disabitkan majikan tersebut boleh dikenakan denda tidak melebihi

RM5,000 bagi kesalahan pertama dan denda tidak melebihi RM 10,000 bagi mana-mana kesalahan berikutnya menurut seksyen 13 Akta Pampasan Pekerja 1952.

Akta Imigresen 1959/63

Peraturan 9 menyatakan bahawa Pas Kerja hanya dikeluarkan oleh Jabatan Imigresen Malaysia kepada pekerja asing untuk membolehkan mereka bekerja untuk tempoh minimum dua tahun. Pas kerja ini boleh dilanjutkan atas permohonan majikan sehingga lima tahun. Dalam Seksyen 6 (1) (C) mengenai kawalan masuk ke Malaysia, sesiapa yang memasuki dan tinggal di Malaysia tanpa permit dan pas yang sah adalah melakukan kesalahan dan apabila disabit kesalahan boleh didenda tidak kurang RM10,000.00 atau penjara tidak melebihi 5 tahun dan hukuman sebat tidak lebih 6 sebatan. Manakala Seksyen 15 (1) (C) berkaitan kemasukan atau berada secara tidak sah di Malaysia juga akan menerima hukuman seperti Seksyen 6 (1) (C) tetapi tidak dikenakan hukuman sebat. Dalam peraturan imigresen 1959/63 juga memperuntukkan hukuman kepada majikan dan perseorangan. Antara akta yang boleh mendakwa majikan adalah Seksyen 55B iaitu menggaji orang yang tidak memiliki pas sah. Dalam seksyen ini, mana-mana majikan yang menggaji seorang atau lebih selain daripada warganegara atau pemegang permit kemasukan yang tidak memiliki pas yang sah adalah melanggar undang-undang dan boleh didenda tidak kurang RM10,000.00 dan tidak lebih RM50,000.00 atau penjara tidak lebih 12 bulan atau kedua-dua sekali bagi setiap pekerja. Seandainya dalam masa yang sama, majikan menggaji lebih 5 orang pekerja dan apabila disabitkan kesalahan boleh dikenakan hukuman tidak kurang 6 bulan dan tidak lebih 5 tahun serta boleh dihukum sebat dengan tidak lebih 6 sebatan.

Akta Antipemerdagangan Orang dan Antipenyeludupan Migran 2007

Akta ini diwujudkan untuk mencegah dan memerangi pemerdagangan orang dan penyeludupan migran. Elemen penting dalam Akta ini adalah eksploitasi seperti mana takrifan mengikut Seksyen 2 yang membawa maksud “eksplotasi” termasuk segala bentuk eksploitasi seks, kerja atau perkhidmatan paksa, perhambaan atau amalan yang menyerupai perhambaan, pengabdian apa-apa aktiviti yang menyalahi undang-undang atau pemindahan organ manusia. Prinsip akta ini dapat dirujuk di dalam kes *Siti Rashidah Razali & Yang Lain Lwn Pendakwa [2011] 9 CLJ 459*, Perayu telah dituduh dengan dua pertuduhan di bawah seksyen 12 dan seksyen 14 Akta Antipemerdagangan Orang 2007. Di dalam kes ini, pengadu telah menjumpai seramai tujuh orang lelaki dewasa, dua orang wanita dewasa dan tiga orang kanak-kanak perempuan di dalam sebuah bilik. Kesemua mereka adalah warganegara Myanmar dan tidak memiliki sebarang pas atau dokumen perjalanan yang sah bagi memasuki Malaysia dan disyaki sebagai orang yang diperdagangkan. Perayu merayu di atas kesahihan hukuman dan mahkamah membenarkan rayuan perayu-perayu ke atas sabitan dan hukuman di bawah seksyen 12 dan seksyen 14 Akta Antipemerdagangan Orang 2007. Sabitan tersebut digantikan dengan sabitan bersalah di bawah seksyen 51(1)(d) Akta Imigresen 1959/63 iaitu hukuman penjara sembilan bulan bermula dari tarikh tangkap dan setiap mereka dikenakan denda sebanyak RM120,000 atau enam bulan penjara jika ingkar bayaran dan untuk perayu lelaki dikenakan satu sebatan manakala perayu perempuan tiada sebatan dikenakan.

Kesalahan pemerdagangan orang pada seksyen 12 menjelaskan mana-mana orang yang memperdagangkan orang yang bukan merupakan seorang kanak-kanak bagi maksud eksploitasi dan apabila disabitkan dengan kesalahan boleh dihukum penjara selama tempoh tidak melebihi 15 tahun dan denda (Ashgar *et. al*, 2013). Manakala seksyen 13 menjelaskan pemerdagangan orang dengan cara ancaman, kekerasan dan sebagainya bagi maksud eksploitasi dengan satu atau lebih cara seperti ancaman, penggunaan kekerasan atau bentuk paksaan yang lain, pemelarian, fraud, perdayaan, penyalahgunaan kuasa, penyalahgunaan kedudukan orang yang mudah terdedah kepada perbuatan pemerdagangan orang, atau pemberian atau penerimaan bayaran atau faedah untuk memperoleh kerelaan seseorang yang mempunyai kawalan ke atas orang yang diperdagangkan. Sekiranya disabitkan kesalahan pesalah boleh dihukum penjara tidak kurang 3 tahun tetapi tidak melebihi 20 tahun dan denda.

PERLINDUNGAN DAN BADAN PERLINDUNGAN TKI

Perlindungan TKI menurut Undang-Undang(UU) No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri Pasal 1 angka 4 adalah peruntukan untuk melindungi kepentingan calon TKI dan TKI sesuai mengikut peraturan perundangan di Indonesia. Berdasarkan Pasal 2 UU No. 39 Tahun 2004, penempatan dan perlindungan calon TKI dan TKI adalah berasaskan kepada persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesamarataan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia (Pahroji & Holyness, 2012).

Dalam perkara berkaitan perlindungan terhadap TKI, hak perlindungan itu bermula sejak pra penempatan, masa penempatan, sehingga dengan selepas penempatan. Bagi TKI di luar negeri, perlindungan dilaksanakan oleh Perwakilan Pemerintah Republik Indonesia yang mana perlindungan itu didasarkan kepada peraturan perundangan serta mengikut perundangan antarabangsa. Dalam rangka pemberian perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri, Perwakilan Republik Indonesia melakukan penambahbaikan dan pengawasan terhadap perwakilan pelaksana penempatan TKI yang ditempatkan di luar negeri. Dalam Pasal 80 UU No. 39 Tahun 2004 pemerintah atau perwakilan pemerintah bertindak dalam memberi bantuan perundangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan di negara tujuan serta perundangan mengikut perundangan antarabangsa dan pembelaan terhadap hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perundangan di negara TKI ditempatkan.

Dasar penghantaran TKI ke luar negara adalah sebahagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Ianya dilaksanakan dalam rangka pembangunan negara Indonesia dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Penekanan tentang pentingnya pekerjaan bagi setiap warga dijelaskan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 di dalam Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahawa setiap warganegara Indonesia berhak keatas pekerjaan dan menjalani penghidupan yang lebih terjamin. Pasal ini dan perubahannya mengandungi dua pengertian, iaitu memberi hak kepada warga untuk memperolehi salah satu hak dasar kehidupan manusia iaitu pekerjaan dan menjadi kewajipan kepada negara untuk memenuhinya. Oleh yang demikian, warganegara Indonesia tidak boleh dilarang untuk bekerja dimana sahaja termasuk di luar negeri. Dari keterangan beberapa pasal dalam UUD 1945 menunjukkan bahawa negara Indonesia sangat mendukung dan menegaskan bahawa

perlindungan dan jaminan sosial TKI sangat dititikberatkan dengan masalah ketidakmampuan pemerintah dalam memberikan peluang pekerjaan di Indonesia.

Dalam konteks ini, ianya secara tidak langsung akan memberi impak kepada aspek perlindungan dan hak-hak TKI. Hak asasi manusia yang telah terkandung dalam UUD 1945, Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia, TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia, dan Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia perlu dilaksanakan dengan penuh rasa tanggungjawab seiring dengan perundangan yang berlaku dalam batas-batas dan asas-asas undang-undang antarabangsa. Selama ini, perundangan yang menjadi dasar penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah Ordonasi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di luar Indonesia (*Stasblad* Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya. Ketentuan dalam Ordonansi sangat sederhana dan adakalanya rumit terutama dari segi pelaksanaan. Terdapat juga kelemahan Ordonasi dan tidak terdapat undang-undang yang mengatur penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri selama ini diatasi melalui peraturan dalam Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

Selain itu, TKI juga memiliki hak untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang layak dengan dirinya. Hal ini dijelaskan dengan tindakan TKI memutuskan untuk bekerja di luar negeri kerana mereka merasakan bahawa pekerjaan yang ada di dalam negeri dirasakan belum mampu memenuhi keperluan hidup. Meskipun begitu TKI mempunyai hak untuk memilih jalan hidupnya untuk mendapatkan kesejahteraan yang layak. Hal ini juga di jelaskan dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 iaitu setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

PENUTUP

Kajian ini menjelaskan dasar-dasar antara Malaysia dan Indonesia dalam melindungi hak-hak tenaga kerja. Hak-hak tersebut secara umumnya telah merangkumi pelbagai aspek perlindungan samada semasa dalam tempoh pekerjaan mahupun selepas tamat tempoh pekerjaan. Dari aspek yang lain, faktor kebergantungan yang tinggi daripada majikan akan menyebabkan kewujudan tenaga kerja asing di Malaysia. Hal ini disebabkan, kekosongan yang ditinggalkan oleh tenaga kerja tempatan telah digantikan oleh tenaga kerja asing. Kekurangan penawaran tenaga kerja dalam beberapa sektor penting seperti perkilangan, pembinaan, perladangan dan perkhidmatan telah menyebabkan berlakunya masalah pengurangan produktiviti yang boleh menjurus kepada kelembapan pertumbuhan ekonomi. Menyedari keadaan ini, kerajaan telah memenuhi keperluan pihak majikan dengan menggubal dasar pengambilan tenaga kerja asing sebagai alternatif bagi menggantikan tenaga kerja tempatan. Oleh itu, kerajaan telah membenarkan pengambilan tenaga kerja asing oleh majikan dari negara-negara tertentu seperti Indonesia, Filipina, Bangladesh, India, Myanmar, Nepal dan lain-lain.

Pemintaan terhadap tenaga kerja asing dikalangan majikan dalam sektor-sektor tertentu, pastinya akan berterusan selari dengan kerancangan pembangunan ekonomi negara (Zarina, 2015). Malaysia sebagai sebuah negara yang berada dalam landasan peralihan daripada negara membangun kepada negara maju, kebergantungan terhadap tenaga kerja asing terutama dari

Indonesia tidak dapat dielakkan. Namun begitu, kehadiran tenaga kerja asing mestilah menjadi pelengkap dan bukannya sebagai pesaing kepada tenaga kerja tempatan. Selain itu aspek perundangan berkaitan tenaga kerja juga perlu sentiasa dikemaskini bagi memastikan kedaulatan negara sentiasa terpelihara.

RUJUKAN

- Ahsan Ullah. (2010). *Rationalizing Migration Decisions: Labour Migrants in East and South-East Asia*. England: Ashgate publishing limited.
- Aini Hj. Idris & Chamhuri Siwar. (2003). *Kemiskinan dan Sektor Tidak Formal di Malaysia*. Bangi: Penerbit UKM.
- Appleyard, R.T (ed), (1992). *International Migration Challenge For The Nineties*. IOM(International Organization for Migration), Geneva, Switzerland.
- Ashgar Ali & Farheen Baig. (2013). *Foreign Workers: The Law and Practice in Malaysia*. CLJ Publication.
- Dang, N. A. (2003). "Internal Migration Policies in the ESCAP Region." *Asia-Pasific Population Journal*. 18 (3).
- Fuziah Shafie & Ruslan Zainudin. (2000). *Sejarah Malaysia*. Kuala Lumpur.Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Julien van den Broek. (1996). *The Economics of Labour Migration*. Edward Elgar, Cheltenham, UK.
- Laporan Ekonomi Malaysia, (2005, 2010 & 2015). Putrajaya: Kementerian Kewangan Malaysia.
- Laporan Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia. (2014), Kementerian Sumber Manusia
- Leibenstein Harvey. (1960). *General X-Efficiency Theory and Organizational Analysis*. New York: Harper & Row.
- Pahroji. D & Holyness. (2012). *Majalah Ilmiah Solusi Unsika* ISSN 1412-86676 Vol. 11 No. 24 Ed.Sep – Nov.
- Usman Haji Yaakob. (1989). *Prinsip kajian kependudukan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka. Yogyakarta.
- Weatherbee, D.E. (2005). *International Relations in Southeast Asia: The Struggle for Autonomy*. United State of America: Rowman & Littlefield Publishers Inc.
- Zarina Othman & Nor Azizan Idris. (2015). *Migrasi dan Keselamatan*. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa & Pustaka.