

STRATEGI KEBIJAKAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT INDONESIA DI MALAYSIA

POLICY STRATEGIES TO PROTECT INDONESIAN MIGRANT WORKERS ON OIL PALM PLANTATIONS IN MALAYSIA

Saprudin¹, Muhammad Luthfie²

^{1,2}Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda, saprudin@unida.ac.id

ABSTRACT

The policy of sending Indonesian workers abroad, especially to Malaysia, is one of Indonesia's options for channelling labour to reduce unemployment. The large number of Indonesian workers abroad has the positive effect of increasing the country's foreign exchange in the fight against domestic unemployment. On the negative side, however, there is a risk of inhumane treatment of Indonesian workers. This article aims to identify the government's policy strategy to protect migrant workers, particularly in oil palm plantations. The results of the SWOT analysis show that the use of SMOs makes the position of migrant workers vulnerable, including exploitation, degradation, wage deductions, retention of passports by employers, no work contracts (considered illegal), no detailed data on migrant workers in Malaysia, and conversion of visit visas into work visas. Malaysia is currently experiencing a labour crisis that has affected production levels in the palm oil industry in Malaysia, providing an opportunity to strengthen its emerging position in the protection of migrant workers. Worker protection strategies by improving competency standards, including: job requirements, job outcomes, competency elements and scope in terms of training, skills, knowledge and abilities. Reforming national employment services policies.

Keywords: Policy, Migrant worker protection

ABSTRAK

Kebijakan pengiriman TKI ke luar negeri, khususnya ke Malaysia, merupakan salah satu pilihan bagi Indonesia untuk menyalurkan tenaga kerja untuk mengurangi pengangguran. Tingginya jumlah tenaga kerja Indonesia di luar negeri berdampak positif terhadap peningkatan devisa negara dalam menanggulangi pengangguran di dalam negeri. Namun, di sisi negatifnya ada risiko perlakuan tidak manusiawi terhadap tenaga kerja Indonesia. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui strategi kebijakan pemerintah dalam melindungi pekerja migran khususnya di perkebunan kelapa sawit. Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa penggunaan SMO membuat posisi buruh migran menjadi rentan, antara lain eksploitasi, degradasi, pemotongan gaji, penahanan paspor oleh majikan, tidak ada kontrak kerja (dianggap ilegal), tidak ada data rinci mengenai buruh migran di Malaysia, dan konversi visa kunjungan menjadi visa kerja. Untuk sementara waktu, Malaysia mengalami krisis tenaga kerja yang berdampak pada tingkat produksi industri kelapa sawit di Malaysia berpeluang meningkatkan bergaining potition dalam melindungi TKI. Strategi perlindungan tenaga kerja dengan meningkatkan standar kompetensi, meliputi: kriteria kerja, hasil kerja, elemen kompetensi dan ruang lingkup dalam hal pelatihan, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan. Melakukan reformasi kebijakan nasional terkait penempatan tenaga kerja.

Kata kunci: Kebijakan, Pelindungan Pekerja Migran.

PENDAHULUAN

Adanya peluang dan arah kebijakan pemerintah menyalurkan tenaga kerja ke luar negeri sebagai langkah strategis dalam upaya mengurangi pengangguran, kebijakan tersebut mendapatkan respon yang sangat positif dalam rangka menyerap tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran di Indonesia.

Terbatasnya lapangan pekerjaan membuat orang banyak memilih untuk bekerja ke luar negeri. Keinginan ini juga didorong oleh persepsi gaji yang tinggi dibandingkan dengan gaji di dalam negeri. Namun, tidak selalu demikian, menjadi pekerja migran dan mengadu nasib di luar negeri justru mendapat perlakuan buruk di tempat mereka bekerja. Mayoritas tenaga kerja migran di Malaysia banyak bekerja di sektor informal. Meskipun menjadi pekerja sector informal di luar negeri masih menjadi cara yang populer bagi masyarakat untuk mencari nafkah, terutama sebagai pekerja di perkebunan kelapa sawit.

Tingginya pekerja Indonesia ke luar negeri memiliki dampak positif untuk meningkatkan devisa dalam menanggulangi pengangguran dalam negeri, namun segi negatifnya ada risiko yaitu perlakuan tidak manusiawi terhadap TKI. Pekerja migran teramat rentan dengan jumlah kasus kekerasan yang terjadi di Malaysia, yaitu sebesar 39% (Muin, 2014:22). Untuk mencegah terjadinya kasus kekerasan di atas, maka perlu adanya strategi dalam upaya pelindungan bagi para pekerja dengan strategi yang terencana, komprehensif dan terintegrasi dengan memastikan bahwa perusahaan mencapai tujuan intinya ketika diterapkan dengan benar. (Jauch dan Glueck, 2000).

Perlindungan pekerja migran bergantung pada kemauan masing-masing negara untuk mengatur dan menegakkan hukum. Ketika mereka memperjuangkan hak-hak perlindungan, peraturan yang diberlakukan di negara mereka sendiri masih membuka peluang terjadinya pelanggaran. Huling (2012) berpendapat bahwa pemerintah Indonesia kurang optimal melindungi warga negaranya.

Pemerintah bertanggungjawab dalam hal perlindungan bagi pekerja migran di Malaysia. Dalam upaya memberikan perlindungan hukum, pemerintah memastikan bahwa hak-hak pekerja migran ditunaikan dan dihormati, memantau pelaksanaan perekrutan calon TKI dan membangun sistem informasi perekrutan serta melindungi TKI sebelum waktu pemberangkatan, proses penempatan, dan setelah penempatan.

Migrasi Internasional dan Pekerja Migran

Migrasi penduduk skala internasional adalah suatu kegiatan perpindahan penduduk yang terjadi dari suatu wilayah negara ke wilayah negara lain dengan memperhatikan batas teritorial negara baik dari segi ekonomi, politik, sosial, dan budaya. Di sisi lain, Zlotnik (dalam Dewi, 2013) berpendapat tentang migrasi internasional merupakan perpindahan warga masyarakat yang melampaui batas teritorial suatu negara dan dua kebudayaan. Lutz (dalam Setiadi, 2000) menjelaskan pembahasan mengenai proses dan konsekuensi dapat ditinjau dari berbagai sudut pandang, yaitu demografi, geografi, sosiologi, ekonomi, politik, dan geopolitik. Lebih lanjut, Haris (2003:17) menjelaskan terdapat dualism pandangan untuk mengkaji konsepsi migrasi internasional, yaitu: pertama

perspektif neoklasik, lebih menitikberatkan pada ketimpangan regional sebagai penentu arus migrasi keluar, dan selanjutnya perspektif historis-strukturalis, yang lebih menekankan pada arus produksi dan investasi sebagai penentu arus utama migrasi. Alasan yang paling kuat terjadinya migrasi adalah untuk mencari pekerjaan (Koser, 2010), karena itu studi tentang pekerja migran merupakan bagian dari konsep migrasi internasional. Konvensi PBB tahun 1990, terkait pekerja migran yaitu "orang yang akan dipekerjakan dan yang mempekerjakan".

Rentannya masalah yang dihadapi buruh/pekerja di luar negeri yaitu mengharuskan pemerintah untuk menjamin berbagai bentuk perlindungan sosial. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya keterampilan, kemampuan berbahasa asing, pendidikan yang rendah dan proses pengiriman TKI yang ilegal (Diyanti, 2011; Habibullah, dkk, 2016). Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa berbagai permasalahan yang dihadapi oleh buruh migran disebabkan oleh faktor yang berbeda-beda. Selain itu, deportasi buruh migran atau PMB dari negara tempat mereka bekerja menjadi isu yang juga harus menjadi perhatian pemerintah, karena pemenuhan hak-hak dasar buruh migran sebagai warga negara harus dijamin oleh negara.

Perlindungan Hukum

Konsepsi terkait perlindungan hukum yang awal mula munculnya berasal dari teori hukum alam. Menurut Muktie, A. Fadjar mengatakan bahwa "perlindungan hukum dalam arti sempit artinya hukum saja yang memberikan perlindungan". Pengikut aliran ini percaya bahwa hukum dan moralitas merupakan refleksi dan aturan internal dan eksternal dari

kehidupan manusia, yang direalisasikan melalui hukum dan moralitas.

Tujuan dari perlindungan terhadap hukum yaitu untuk mengkoordinasikan dan menyatukan berbagai kepentingan yang dibutuhkan, karena terdapat arus kepentingan bagi para buruh agar dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan tidak menjadi objek perlakuan kekerasan dari majikannya. Kepentingan hukum adalah untuk melindungi hak dan kepentingan para pekerja migran, yang memiliki otoritas tertinggi dalam mengatur kepentingan mereka. Sehingga perlindungan hukum terhadap TKI merupakan segala upaya dalam melindungi kepentingan pekerja untuk mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu melalui pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis, yaitu suatu langkah atau teknik penelitian dengan melakukan pemecahan masalah melalui langkah menggambarkan, menguraikan, menjelaskan dan menganalisa situasi dan kondisi suatu objek dengan menggunakan data sekunder berupa studi kepustakaan dan SWOT. Data sekunder yang dapat diperoleh seperti: buku-buku teks, jurnal, dokumentasi, artikel, peraturan perundang-undangan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data mengenai permasalahan yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi, yaitu perlindungan hukum terhadap TKI.

Analisis data dilakukan setelah data terkumpul data tersebut dipelajari, dibaca, ditelaah, dibandingkan dan

menguraikannya lalu tahap terakhir menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui strategi pelindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia, maka akan dilakukan analisis SWOT berupa identifikasi baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal, yaitu:

1. Lingkungan Internal

Kekuatan (*Strenght*)

a. *Faktor Regulasi*

Peraturan di Indonesia, misalnya, masih mencerminkan pandangan bahwa pekerja migran adalah komoditas. Keputusan untuk memperlakukan pekerja migran sebagai suatu komoditas berdampak negatif untuk negara lain karena menganggap tidak menempatkan mereka pada tempat yang semestinya. Sederhananya, keinginan untuk memperhitungkan pekerja migran di negara lain tidak dapat maksimal jika mereka tidak dilindungi di negaranya sendiri. Buruh migran terkadang mengalami eksploitasi dan kekerasan, mulai dari tahap perekrutan, penerbitan dokumen, selama mereka bekerja ke luar negeri.

Sesuai dengan peraturan perundangan, setiap calon TKI atau TKI memiliki hak: sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja untuk mendapatkan pelayanan dan perlakuan yang profesional dan manusiawi tanpa diskriminasi. Jadi aturan hukumnya harus jelas dan tegas. Jelas dalam hal transparansi dan tegas dalam hal penegakannya.

Pemerintah dan lembaga yang mengurus baik di tingkat pusat maupun daerah harus merancang kerangka kerja yang baik yang memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja dan permintaan

pekerja migran serta sesuai dengan persyaratan keterampilan mereka. Pemerintah pusat dan daerah, sesuai dengan kewenangannya, berkewajiban untuk memberikan perlindungan sosial bagi calon pekerja migran Indonesia melalui: a) peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan diklat pendidikan vokasi; b) penguatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi; c) penyediaan tenaga pengajar/pelatih kompeten; d) reintegrasi melalui layanan peningkatan keterampilan; e) penguatan kebijakan terhadap perlindungan perempuan dan anak; serta f) penyediaan pusat perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri. Hal ini tidak hanya dalam bentuk aspek regulasi, tetapi juga dalam bentuk aspek teknis di lapangan. Kondisi ini semakin memposisikan buruh migran yang mendapatkan kesempatan dan peluang bekerja di luar negeri bukan karena faktor keterpaksaan tanpa persiapan, melainkan karena kemauan untuk meningkatkan kualitas diri dengan mencari pengalaman kerja di luar negeri.

Dari sudut pandang negara sebagai subjek hukum internasional, kerangka kerja ini menempatkan negara sebagai anggota terhormat dari komunitas internasional. Karena itu peran negara dalam upaya perlindungan dan pengaturan penempatan pekerja migran antara lain dengan menerbitkan instrumen hukum yang mengacu pada instrumen hukum internasional.

Tujuan utama adalah untuk menciptakan ketertiban dan bukan sistem hubungan internasional yang adil, tetapi perkembangan selanjutnya (misalnya, dalam aturan tanggung jawab negara atas kesalahan keadilan dan dalam aturan dan praktik arbitrase internasional) telah berusaha untuk memastikan keadilan yang obyektif di antara negara-negara.

Selain memastikan bahwa negara-negara diperlakukan secara adil, hukum internasional modern juga berusaha memastikan keadilan bagi individu.

b. Permintaan TKI ke Malaysia sangat tinggi

Malaysia kerap kali menjadi negara tujuan migrasi untuk mengadu nasib para pencari

kerja, dikarenakan kondisi ekonomi dan peluang mendapatkan pekerjaan lebih baik, salah satu penyumbang tenaga kerja migran di Malaysia adalah Indonesia berkisar 40% yang datang ke Negeri Jiran dari seluruh pekerja migran.

Tabel 1 Pekerja Migran Indonesia di Malaysia

No	Sektor	Kuala Lumpur	Johor Baru	Penang	Kota Kinabalu	Kuching	Tawau	Total
1	Minyak dan Gas	12	15	395	228	94	14	758
2	Konstruksi	136.276	230	12.714	8.650	1.862	11.405	171.137
3	Jasa	19.700	18.063	8.086	8.300	1.251	3.964	59.365
4	Perkebunan	80.120	33.693	4.441	235.114	70.102	118.344	540.825
5	Manufaktur	115.674	9.437	13.396	6.589	14.288	11.300	169.684
6	Pertanian	52.185	28.781	1.650	1.110	40	23.971	107.737
7	Pekerja Rumah Tangga	160.224	49.893	8.8856	5.986	980	2.637	228.537
	Total	564.191	140.072	47.538	265.977	88.618	171.648	1.278.043

Sumber: KBRI

Berdasarkan (**Tabel 1**) total tenaga kerja migran Indonesia di Malaysia, meliputi: 758 orang di sektor Minyak dan Gas, 171.147 orang di sektor Konstruksi, 59.365 orang di sektor jasa, 540.825 orang di sektor Perkebunan, 169.684 orang di sektor Manufaktur, 107.737 orang di sektor Pertanian, dan 228.537 orang di sektor Pekerja Rumah Tangga. Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa total Pekerja Migran Indonesia untuk sektor perkebunan yang terbesar, yaitu 540.825 orang. Ketersebaran Pekerja Migran Indonesia perkebunan sawit di Malaysia dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2

Ketersebaran Pekerja Migran Indonesia Perkebunan Sawit di Malaysia

No	Kota	Jumlah (Orang)
1	Tawau	118.355
2	Kuala Lumpur	80.210

No	Kota	Jumlah (Orang)
3	Johor Baru	33.693
4	Penang	3.441
5	Kota Kinabalu	235.114
6	Kuching	70.102

Sumber: KBRI, 2022

Berdasarkan (**Tabel 2**), sebaran pekerja migran Indonesia di perkebunan kelapa sawit di Malaysia adalah sebagai berikut: 118.335 orang kota Tawau, 80.210 orang kota Kuala Lumpur, 33.693 orang kota Johor Baru, 3.441 orang kota Penang, 235.114 orang Kota Kinabalu, dan 70.102 orang kota Kuching. Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa ketersebaran Pekerja Migran Indonesia untuk perkebunan sawit di Kota Kinabalu terbanyak, yaitu 235.114 orang. Pekerja Migran Indonesia Perkebunan Sawit di Malaysia, terdiri dari:

- 540.825; 423.560 (78,32%) bekerja di Malaysia Timur

- 418.544 TKI bekerja di Sabah (atau empat hektar per orang)
- Sabah memiliki 1.544.233 area perkebunan yang memproduksi 5.722.967 ton minyak sawit mentah (CPO) dan 1.274.029 ton minyak inti kelapa sawit
- Perusahaan kelapa sawit utama di Sabah adalah Felda.

Kelemahan (*Weaknesses*)

a. Kurangnya keterampilan, pendidikan dan penguasaan bahasa

Sumber persoalan pekerja di luar negeri diduga adalah rendahnya kualitas, hal ini cerminan dari pekerja yang bekerja di luar negeri. Di sisi lain umumnya penguasaan bahasa yang dimiliki pekerja rendah sehingga lambat menyesuaikan diri dengan adat istiadat dan budaya Negara tujuan. Ketika pandangan hubungan dengan budaya yang berbeda, *material life* atau posisi kelas pemahaman mengenai relasi sosial akan dibentuk dan dibatasi (Miller, 2005: 304; West & Turner, 2007:502-503).

Tata kelola terhadap keahlian dalam memenuhi kebutuhan pasar ke luar negeri belum mampu bagi perekonomian nasional, peran bagi pekerja faktor tersebut dirasakan sangat ironis. Sebab itu harus diperhatikan terutama dalam meningkatkan kualitas dengan melakukan pembenahan. Masalah ketenagakerjaan di luar negeri utamanya adalah keterampilan kurang, pendidikan rendah dan kurang profesional dalam bekerja.

Reformasi kebijakan strategi nasional penempatan TKI dari sektor perkebunan kelapa sawit menjadi penempatan TKI yang terampil dan berpengetahuan luas, kini perlu ada perubahan strategi dengan merevisi standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI), meskipun sudah disusun, namun dalam prakteknya di P3MI belum terlaksana dengan baik. Melalui SKKNI disusun kompetensi yang akan ditingkatkan dalam bentuk pelatihan, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan, sesuai dengan SKKNI,

kompetensi dirancang dalam bentuk modul, yang merupakan standar kompetensi yang mencakup kriteria kerja, hasil kerja, elemen kompetensi kerja dan ruang lingkup kerja.

b. Sistem hukum ketenagakerjaan yang berbeda antara Negara

Negara Indonesia dan Malaysia adalah negara yang mempunyai sistem hukum yang berbeda, meskipun kedua negara adalah anggota Organisasi Buruh Internasional (ILO), yang harus mematuhi prinsip umum hukum ketenagakerjaan berlaku secara global.

Tidak seperti Indonesia, Malaysia bukanlah negara yang secara resmi mengirimkan warganya bekerja ke negara lain melalui kesepakatan atau perjanjian penempatan tenaga kerja. Warga Malaysia yang bekerja sebagai pekerja asing di sektor formal di negara lain memiliki keahlian khusus. Berbeda dengan Indonesia yang secara jelas mengirimkan warga negaranya untuk bekerja di luar negeri baik di sektor yang formal maupun tidak formal, negara Malaysia tidak memiliki peraturan perundang-undangan yang khusus mengatur pengiriman tenaga kerja ke luar negeri. Di Malaysia, regulasi ketenagakerjaan menjadi tanggung jawab dan kewenangan Kementerian Sumber Daya Manusia.

Sebagai negara federal, kewenangan mengurus tenaga kerja bukanlah otoritas negara bagian tetapi merupakan otoritas federal langsung, jika terjadi perselisihan ketenagakerjaan yang secara khusus menangani perselisihan tenaga kerja atau perselisihan industrial, maka akan diselesaikan di pengadilan federal, yang mana hal ini berbeda dengan Indonesia.

Seperti terdapat kasus pidana yang dialami oleh pekerja atau buruh Indonesia di Malaysia, penyelesaian kasus tersebut tidak melalui Pengadilan Hubungan Industrial melainkan pengadilan yang berkompeten.

2. Lingkungan Eksternal

Peluang (*Opportunities*)

Nota kesepahaman (MoU) Indonesia-Malaysia

Salah satu alasan penghentian sementara ini adalah kegagalan Malaysia dalam mengimplementasikan MoU tentang pekerja migran. Nota Kesepahaman intinya berisi kesepakatan antara kedua negara bahwa penempatan para pekerja Indonesia ke Malaysia dilakukan melalui Sistem Satu Kanal (One Channel System) dan sistem ini merupakan satu-satunya mekanisme yang sah untuk perekrutan dan penempatan pekerja di sektor domestik.

Namun, pihak berwenang Indonesia banyak mendapatkan temuan dan bukti bahwa Malaysia masih mengoperasikan sistem di luar sistem yang telah disepakati oleh kedua negara, yaitu System Maid Online, yang dikelola oleh Kemendagri Malaysia melalui Imigrasi Malaysia.

Kebijakan penghentian pengiriman pekerja migran ke Malaysia secara resmi disampaikan oleh KBRI di Kuala Lumpur kepada Kementerian SDM Malaysia, hal itu dilakukan berdasarkan pada hasil pemantauan KBRI, jika Malaysia tidak mematuhi kesepakatan bersama tersebut, maka pemerintah Indonesia akan mengambil tindakan tegas untuk menghentikan sementara pengiriman TKI ke Malaysia. Keputusan pemerintah dinilai tepat karena MoU yang ditandatangani oleh kedua negara adalah untuk menjamin perlindungan TKI domestik melalui sistem penempatan satu kanal.

Sementara itu, pembentukan saluran tunggal di bawah MoU akan memudahkan kedua negara untuk memantau dan mengurangi biaya perekrutan dan penempatan TKI di Malaysia. Sistem satu kanal ini juga diharapkan dapat mengurangi jumlah TKI yang masuk ke Malaysia secara tidak resmi. Akhirnya negara Malaysia setuju untuk menambahkan poin perlindungan bagi pekerja rumah tangga Indonesia dan terjadi kesepakatan yang hal ini didorong

oleh kebutuhan Malaysia akan pekerja di sektor lain, seperti perkebunan kelapa sawit.

Dengan dilakukannya perjanjian terbaru, pemerintah Malaysia berjanji untuk tidak lagi mengizinkan visa kunjungan diizinkan menjadi visa kerja seperti yang terjadi di masa lalu, pengaturan ini sering dieksploitasi oleh pekerja migran Indonesia. pergi ke Malaysia sebagai pelancong, bertemu dengan majikan, mengajukan permohonan visa kerja, dan kemudian mengubahnya menjadi visa kerja. Pembekuan pekerja migran merupakan pukulan bagi Malaysia, karena kekurangan sekitar 1,2 juta pekerja terutama di sector informal, hal ini dikhawatirkan dapat mengganggu pemulihan ekonomi negara Malaysia.

Ancaman (*Threats*)

1. Malaysia mengalami krisis tenaga kerja

Malaysia mulai terdampak krisis tenaga kerja asing pada masa pandemi Covid-19. Para pekerja yang berasal dari Indonesia kembali ke Negara asalnya masing-masing. Malaysia tampaknya sangat merasakan terkait tenaga kerja migran dampak dari pandemi.

Dampak pandemic terhadap pekerja informal di sektor perkebunan kelapa sawit, yaitu: semakin terbatasnya akses layanan kesehatan, bekerja namun tidak menerima upah penuh, banyak pekerja kelaparan karena stok makanan habis karena terbatasnya logistik, dipaksa bertahan hidup tanpa pekerjaan, bertahan hidup dari bantuan dan donasi masyarakat (Sarawak dan Klang), dan bertahan hidup dari bantuan dan donasi masyarakat (Melaka). (Anis Hidayah dari Migrant CARE). Hanya sedikit pekerja yang kembali ke Malaysia meskipun pandemi mulai terkendali. Diakibatkan lambatnya negosiasi dengan negara asal pekerja migran, terlebih mengenai perlindungan pekerja.

Malaysia mengalami krisis tenaga kerja migran yang menyebabkan negara

ini kekurangan jutaan pekerja. Akibatnya, industri Malaysia mulai dari perkebunan kelapa sawit hingga semikonduktor kehilangan miliaran penjualan, yang juga berdampak pada kebutuhan pekerja migran di sektor kelapa sawit. Momentum ini dapat digunakan untuk memberikan perlindungan yang lebih besar dengan memperkuat posisi tawar pekerja migran di sector informal.

2. Produksi industri minyak sawit di Malaysia terganggu

Perekonomian Malaysia bergantung pada produksi minyak dari kelapa sawit, ini membuat Malaysia menjadi produsen terbesar kedua di dunia setelah Indonesia. Malaysian Palm Oil Board (MPOB) adalah badan yang bertanggung-jawab dan mengatur untuk pengelolaan dan mengembangkan sektor kelapa sawit dalam negeri Malaysia. Perusahaan terbesar dunia Sime Darby Malaysia yang mengelola minyak kelapa sawit, terdaftar berdasarkan area perkebunan dan produksi tandan buah segar (TBS). Perusahaan dibentuk melalui merger yang diprakarsai oleh pemerintah Malaysia dan Felda Global Ventures Holdings (FGVH), perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar kedua di dunia.

Tabel 3
Distribusi Area Yang Ditanam Kelapa Sawit Menurut Kategori

No	Kategori	Besarnya (%)
1	Perkebunan Swasta (<i>Private Estates</i>)	61%
2	Felda	13%
3	Felcra	3%
4	Risda	1%
5	Agensi Pemerintah (<i>State Agencies</i>)	6%
6	Perkebunan Masyarakat (<i>Independent Smallholders</i>)	16%

Sumber : MPOB

Berdasarkan tabel 3, distribusi area yang ditanam kelapa sawit menurut

kategori sebagai berikut : Perkebunan Swasta (*Private Estates*) sebesar 61%, Felda sebesar 13%, Felcra sebesar 3%, Risda sebesar 1%, Agensi Pemerintah (*State Agencies*) sebesar 16%, dan Perkebunan Masyarakat (*Independent Smallholders*) sebesar 16%. Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa distribusi area untuk Perkebunan Swasta (*Private Estates*) merupakan kategori terbesar, yaitu 61%. Area perkebunan kelapasawit di Sabah dalam kurun waktu (2011-2015) dalam hektar dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4
Area Perkebunan Kelapa Sawit Di Sabah (2011-2015)-Hektar

Tahun	Area Tanam (Hektar)
2011	1.431.762
2012	1.442.588
2013	1.475.108
2014	1.511.510
2015	1.544.223

Berdasarkan tabel 4, Area perkebunan kelapa sawit di Sabah tahun 2011-2015 adalah: tahun 2011 seluas 1.431.762 ha, tahun 2012 : 1.442.588 ha, tahun 2013 : 1.475.108 ha, tahun 2014 : 1.511.510 ha, dan tahun 2015 : 1.544.223 ha.

Tabel 5
Total Produksi CPO Dan PK Untuk Sabah (2011-2015)-Ton

Tahun	CPO (Ton)	PK (Ton)
2012	5.843.165	1.317.779
2013	5.542.649	1.253.902
2014	5.776.459	1.315.888
2015	6.055.569	1.362.242
2016	5.722.967	1.274.029

Sejak eskalasi ekonomi Malaysia yang dipicu oleh kebijakan ekonomi baru tahun 1970-an, arus pekerja migran ke Malaysia (terutama dari Indonesia) telah berlipat ganda dan terus berkembang hingga hari ini dan tetap stabil sepanjang krisis. Pembangunan infrastruktur, Mega Proyek Menara Kembar Petronas, Sirkuit F1 Sepang, Ibu Kota Baru Putrajaya,

Kelapa Sawit, Kakao, Karet Pertumbuhan Industri Pertanian telah menyerap jutaan tenaga kerja migran dari Indonesia yang sebagian besar masuk ke Malaysia tanpa kelengkapan dokumen. Tidak berlebihan jika menganggap bahwa pekerja migran adalah tulang punggung perekonomian Malaysia.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:3), kedudukan dan peran tenaga kerja sangat penting sebagai pelaku dan penggerak pelaksanaan pembangunan, memberikan kontribusi terhadap kualitas dan pengembangan tenaga kerja Indonesia perlu dilakukan untuk melindungi hak-hak dan kepentingan mereka sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Perusahaan-perusahaan Malaysia, mulai dari perkebunan kelapa sawit hingga produsen semikonduktor, membatalkan kontrak-kontrak senilai miliaran dolar, terhambat oleh kekurangan lebih dari satu juta tenaga kerja, yang mengancam pemulihan ekonomi negara tersebut. Dari perkebunan kelapa sawit hingga produsen semikonduktor, perusahaan-perusahaan

Malaysia mengerem pemulihan ekonomi negara itu dengan membatalkan pesanan senilai miliaran dolar, karena kekurangan lebih dari satu juta pekerja. Para produsen, yang menyumbang hampir seperempat dari perekonomian, khawatir kehilangan pelanggan ke negara lain seiring dengan percepatan pertumbuhan.

Indeks Pembelian Manufaktur Malaysia turun dari 51,6 pada April menjadi 50,1 pada Mei, karena sebagian besar pekerjaan telah hilang sejak Agustus 2020, menurut data S&P Global. Perekonomian Malaysia disumbang dari industri kelapa sawit sebesar 5%, busuk yang tidak dipetik berarti kerugian lebih dari US\$ 4 miliar, diingatkan bahwa 3 juta ton tanaman bisa hilang tahun ini. Menurut Asosiasi Pemilik Perkebunan Malaysia (MEOA) dikatakan, penghasil minyak sawit terbesar ke 2 di dunia sudah berjuang untuk memanen biji sawit, akibat kekurangan pekerja dan diperburuk dengan adanya pembatasan imigrasi terkait pandemi.

Tabel 7. Matriks SWOT
Strategi Pelindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia

Lingkungan Internal Lingkungan Eksternal	Strenght (S) 1. Faktor Regulasi 2. Permintaan TKI ke Malaysiasangat tinggi	Weaknesses (W) 1. Kurangnya keterampilan, rendahnya pendidikan dan penguasaan bahasa 2. Sistem hukum ketenagakerjaan yang berbeda antara Indonesia dan Malaysia.
	Opportunities (O) Nota kesepahaman (MoU) Indonesia-Malaysia : 1. Kenyataan di lapangan dalam perekrutan tenaga kerja masih ditemukan adanya penggunaan sistem	Strategi SO 1. Nota kesepahaman (MoU) yang disepakati harus Sesuai dengan aturan yang berlaku, terkait perlindungan tenaga kerja migra Indonesia di Malaysia. Strategi WO 1. Melakukan perbaikan strategi dengan standar kompetensi meliputi : kriteria kerja, hasil kerja, unsur kompetensi dan ruang lingkup berupa : pelatihan, keahlian,

di luar kesepakatan, yaitu Sistem Maid Online membuat posisi PMI rentan, sebagai berikut : tereksplorasi, menurunkan martabat, penahanan paspor oleh majikan, pemotongan gaji, tidak adanya kontrak kerja (dianggap ilegal), tidak adanya data akurat terkait pekerja migran Indonesia di Malaysia, dan melakukan konversi dari visa pelancong menjadi visa kerja.		pengetahuan dan kemampuan. 2. Melakukan reformasi kebijakan strategi secara nasional terkait penempatan tenaga kerja 3. Memperkuat komitmen dan keseriusan semua pihak Pemerintah, Swasta, LSM, dan calon tenaga kerja - dalam meningkatkan kualitas kerja. Semua ini dilakukan secara terbuka dan harus mau menerima segala masukan.
Threats (T) 1. Malaysia mengalami krisis tenaga kerja 2. Produksi industri minyak sawit di Malaysia terganggu	Strategi ST 1. Pemerintah dan kelembagaannya di pusat dan daerah harus merancang frame yang kuat terkait kebutuhan tenaga kerja dan harus jelas dan tegas, baik aspek aturan maupun aspek teknis di lapangan. 2. Pemerintah mengeluarkan instrumen hukum yang mengacu pada instrumen hukum internasional dengan begitu tidak ada perbedaan antara hak sipil dan hak politik bagi semua pekerja. 3. Dalam menyelesaikan sengketa harus menggunakan pengadilan yudisial. 4. Melakukan koordinasi yang baik antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Kota/Kabupaten, BNP2TKI, P3MI dan APJATI, dll) 5. Melakukan pengawasan secara intensif, keterbukaan tentang informasi, kejujuran, menjaga fleksibilitas, peka terhadap kebutuhan pihak lain.	Strategi WT 1. Menunggu dan memastikan hasil pembahasan MoU selanjutnya antara Kementerian dua negara terkait penempatan dan perlindungan PMI. Jika Malaysia dalam perekrutan pekerja masih menggunakan sistem di luar sistem yang telah disepakati SMO, maka Indonesia akan mengambil tindakan tegas dengan menghentikan sementara pengiriman pekerja migran ke Malaysia.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berikut ini merupakan strategi perlindungan untuk pekerja migran dengan menginterpretasikan SWOT analisis, sebagai berikut:

Strategi SO (Kekuatan-Peluang)

Strategi ini meliputi:

1. Adapun Nota Kesepahaman yang disepakati harus sesuai dengan UU No. 18/2017.

Strategi WO (Kelemahan-Peluang)

Strategi ini meliputi:

1. Melakukan perbaikan strategi dengan standar kompetensi meliputi: kriteria kerja, hasil kerja, unsur kompetensi dan ruang lingkup berupa: pelatihan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan.
2. Melakukan reformasi kebijakan strategi secara nasional terkait penempatan tenaga kerja.
3. Memperkuat komitmen dan keseriusan semua pihak pemerintah, swasta, LSM dan calon tenaga kerja dalam meningkatkan kualitas kerja. Semua ini dilakukan secara terbuka dan harus mau menerima segala masukan.

Strategi ST (Kekuatan-Ancaman)

Strategi ini meliputi:

1. Pemerintah dan kelembagaannya di pusat dan daerah harus merancang frame yang kuat terkait kebutuhan tenaga kerja dan harus jelas dan tegas, baik aspek aturan maupun aspek teknis di lapangan;
2. Pemerintah mengeluarkan instrumen hukum yang mengacu pada instrumen-instrumen hukum internasional seperti:
 - a. konvensi internasional tentang perlindungan hak buruh migran (ICRMW), yaitu perjanjian-perjanjian yang telah disepakati oleh Negara yang terlibat dan telah ada sejak lama.
 - b. Konvensi HAM yang menyangkut hak

ekonomi, sosial, dan budaya. Dengan begitu tidak ada perbedaan antara hak sipil dan hak politik bagi semua pekerja;

3. Dalam menyelesaikan sengketa harus menggunakan pengadilan yudisial;
4. Melakukan koordinasi yang baik antar instansi seperti : (Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Kota/Kabupaten, BNP2TKI, P3MI dan APJATI, dll); dan
5. Melakukan pengawasan secara intensif, keterbukaan tentang informasi, kejujuran, menjaga fleksibilitas, peka terhadap kebutuhan pihak lain.

Strategi WT (Kelemahan-Ancaman)

Strategi ini meliputi:

Yaitu menunggu dan memastikan hasil pembahasan MoU selanjutnya antara Kementerian dua negara terkait penempatan dan perlindungan PMI. Jika Malaysia dalam perekrutan pekerja masih menggunakan sistem di luar sistem yang telah disepakati (SMO), maka pemerintah Indonesia akan mengambil tindakan tegas yaitu menghentikan sementara pengiriman PMI ke Malaysia.

KESIMPULAN

Berdasarkan interpretasi analisis SWOT yang telah peneliti lakukan, maka ada beberapa simpulan yang bisa diambil, yaitu :

Strategi SO (Kekuatan-Peluang)

Yaitu nota kesepahaman (MoU) yang disepakati harus sesuai dengan aturan yang berlaku di Indonesia.

Strategi WO (Kelemahan-Peluang).

Yaitu Melakukan perbaikan strategi dengan standar kompetensi meliputi : kriteria kerja, hasil kerja, unsur kompetensi dan ruang lingkup berupa : pelatihan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan, Melakukan reformasi kebijakan strategi secara nasional, Memperkuat komitmen

dan keseriusan pada semua pihak seperti (Pemerintah, Swasta, LSM, calon tenaga kerja) dalam upaya perbaikan kualitas.

Strategi ST (Kekuatan-Ancaman).

Yaitu Pemerintah dan kelembagaannya di pusat dan daerah harus merancang frame yang kuat harus jelas dan tegas, baik aspek aturan maupun aspek teknis di lapangan, Pemerintah mengeluarkan instrumen hukum internasional seperti : a. konvensi internasional tentang pelindungan hak buruh migran (ICRMW), yaitu perjanjian-perjanjian yang telah disepakati oleh Negara yang terlibat dan telah ada sejak lama. b. Konvensi HAM yang menyangkut hak ekonomi, sosial, dan budaya. Dengan begitu tidak ada perbedaan antara hak sipil dan hak politik bagi semua pekerja, Dalam menyelesaikan sengketa harus menggunakan pengadilan yudisial, Melakukan koordinasi yang baik antar instansi seperti: (Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Kota/Kabupaten, BNP2TKI, P3MI, APJATI, dll), dan Melakukan pengawasan secara intensif, terbuka tentang informasi, kejujuran, menjaga fleksibilitas, peka terhadap kebutuhan pihak lain.

Strategi WT (Kelemahan-Ancaman).

Yaitu menunggu dan memastikan hasil pembahasan MoU selanjutnya antara Kementerian dua negara terkait penempatan dan pelindungan PMI. Jika Malaysia dalam perekrutan pekerja masih menggunakan sistem di luar sistem yang telah disepakati (SMO), maka pemerintah Indonesia akan mengambil tindakan tegas yaitu menghentikan sementara pengiriman PMI ke Malaysia.

Dalam melaksanakan nota kesepahaman (MoU) yang telah

disepakati harus sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia. Adanya koordinasi yang kuat antar Kementerian/lembaga seperti, penguatan regulasi. Dengan penguatan regulasi, kerja sama antar Pemerintah di dalam dan luar negeri dapat memberi penjelasan siapa yang mengurus Pusat atau Daerah. Memaksimalkan tugas dan fungsi atase ketenagakerjaan, dengan mitra usaha, calon pekerja, calon pemberi kerja, gaji pekerja, lokasi penempatan pekerja, kepemilikan dokumen, mengumumkan daftar mitra usaha secara periodik. Pemerintah Indonesia harus mengambil tindakan tegas terhadap Malaysia jika melanggar MoU yang telah disepakati bersama, seperti: masih menerapkan SMO (*System Maid Online*) dalam perekrutan pekerja. Dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan karena keterbatasan data, untuk itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, N. (2017). Eksistensi Buruh Migran Perempuan dan Gambaran Kemiskinan Kabupaten Pati. *Jurnal Litbang*. XIII(2), 139-148. (Dari <http://ejurnal-litbang.patikab.go.id/index.php/jl/article/view/101>)
- Antarwinna, M (2019). Responsifitas Pemerintah Terhadap Problematika Tenaga Kerja Indonesia (TKI) *Journal Governance of Innovation*. 191, 49-64 (Dari <https://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/JOGIV/article/view/361/231>)
- BNP2TKI. 2018. Data Penempatan dan Perlindungan PMI: Periode bulan September Tahun 2018
- Dampak Covid-19 Terhadap Buruh Migran di Sektor Perkebunan Sawit di Malaysia (Anis Hidayah-Migrant CARE).

- Habibullah dkk. (2016). Kebijakan Pelindungan Sosial Untuk Pekerja Migran Bermasalah. *Jurnal Sosio Konsepsia*, 5(02), 66-77. (Dari
- Kaligis, G.A. dkk (2020). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia Menurut UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. *Jurnal Lex Privatum*, VIII(2), 187-197 (Dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/29796/28853>)
- Kamil, I. (2022). Migran Care Minta Malaysia Tak Arogan dan Hormati MoU TKI di Malaysia. *Jakarta, Kompas.Com*, Selasa, 26 Juli 2022.
- Koser, K. (2010). Introduction: International migration and global governance. *Global Governance*, 16(3),301-315.
- Liling, S. Strategi Perlindungan Hukum Dalam Hubungan Pelayanan Dokter dan pasien. (Dari <https://pdgimakassar.org/jurnal/index.php/MDJ/article/view/59/56>)
- Pahroji, D.,Holyness .N Singadimedja. (2012). Perbandingan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Negara Malaysia dan Negara Indonesia Dalam Perlindungan Hukum dan Penegakan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Solusi*, 11 (24), 1-9 (Dari <https://journal.unsika.ac.id/index.php/solusi/article/view/110/114>)
- Pamolango, J.T. (2015). Tinjauan Yuridis Terhadap Kewenangan Arbitrase Dalam Penyelesaian Sengketa. *Jurnal Lex Administratum*, III(1), 145-155. (Dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/administratum/article/view/8339/7901>)
- Parasonalia, R. (2021). Pekerja Migran Sumbang Devisa Negara Terbesar Kedua Setelah Migas (Dari <https://regional.kompas.com/>)
- Rahardjo, T.,Adi Nugroho. Memahami Eksistensi Buruh (Perspektif Komunikasi Antarbudaya). (Dari http://eprints.undip.ac.id/19611/1/JURNAL_BURUH.pdf)
- Setiadi. (2000). Antropologi dan studi migrasi internasional. *Humaniora*, 12(1), 86-97.
- Suharto, E. *Artikel*. Permasalahan Pekerja Migran: Perspektif Pekerjaan Sosial. (Dari <http://ejournal.uajy.ac.id/7858/3/2MIH01172.pdf>).
- Suprijanto, A (2011). Dampak Globalisasi Ekonomi Terhadap Perekonomian Indonesia. *JurnalCIVIS*, 1(2), 100-119. (Dari <https://core.ac.uk/download/pdf/234022417.pdf>).
- Syamsuddin dan Gunadi Setyo Utomo. (2016). Permasalahan Buruh Migran Indonesia pada Sektor Publik (Indonesian Migrant Workers Problem in Public Sector). (Dari <https://ejournal.kemsos.go.id>)
- Soerjosoeminar. E.R.M. (2011). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia Dalam Perspektif UU RI No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. *Disertasi*. Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang. (Dari <http://eprints.undip.ac.id/40703/1/ba-bl.pdf>).
- Sriyanto, N. (2015). Politik luar negeri indonesia dan isu migrasi internasional: Suatu pengantar. Di Sriyanto, N., & Yustiningrum, RR. E. (Eds.), *Politik luar negeri indonesia dan isu migrasi internasional* (hal. 1-18) Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tamara, A. (2016). Implementasi Analisis Swot Dalam Strategi Pemasaran Produk Mandiri Tabungan Bisnis. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 4(3),395-406.(Dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12751/12344>)
- Utami, L.D. (2021). Malaysia Butuh Banyak Pasokan TKI Untuk Perkebunan Sawit dan ART. *Artikel Tribunnews.com*, Jakarta

Wicaksono. A. Efek Kekurangan Tenaga Kerja, Malaysia Bakal Merugi (Dari <https://www.medcom.id/ekonomi/global/OKvoEE19N-efek-kekurangan-tenaga-kerja-malaysia-bakal-merugi>)
Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
Pemerintah Indonesia. Peraturan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.