

**PERBANDINGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM HUKUM
KETENAGAKERJAAN INDONESIA DAN MALAYSIA: PEKERJAAN LAYAK BAGI
PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI)**

Yeski Putri Utami^{1*}, Suartini²

¹Program Studi Relasi Industri (RI) Politeknik Ketenagakerjaan

²Universitas Al-Azhar Indonesia

*yeskiputri@polteknaker.ac.id.

Abstract

This study aims to analyze the implementation of industrial relations for Indonesian Migrant Workers (PMI) in Malaysia using a decent work indicator approach, both prioritized and marginalized in the migration decision-making process. This study uses a normative-empirical legal research method, which combines an analysis of labor laws and regulations in Indonesia and Malaysia, including bilateral Memorandum of Understanding (MoU), with empirical findings in the field. Empirical data were obtained through in-depth interviews with 30 PMIs working in the formal sector in Malaysia, who were selected purposively. The results show that decent work indicators that are the main priority for PMI include legal employment opportunities, relatively higher income, more regular working hours, and access to basic social security for legal migrant workers. These indicators are perceived to provide direct economic benefits and certainty of employment status, thus becoming the dominant factors driving migration to Malaysia. In contrast, decent work indicators related to long-term social protection and worker participation—such as job stability and security, work-life balance, a preventatively safe work environment, and social dialogue and worker representation—tend to be marginalized by migrant workers. Although both countries have legal frameworks that are relatively aligned with International Labour Organization (ILO) standards, their implementation remains selective and does not fully protect the interests of migrant workers. This study concludes that Indonesia–Malaysia transnational industrial relations function more as a migrant worker management mechanism than as a comprehensive protection instrument.

Keywords: *Indonesian Migrant Workers (PMI), Decent Work, Industrial Relations, Employment*

1. PENDAHULUAN

Maraknya #kaburajadulu di media sosial generasi muda Indonesia sejak tahun 2024 menjadi salah satu alasan penelitian ini dilaksanakan, khususnya terkait pekerjaan layak di luar negeri bagi masyarakat Indonesia. Hal ini dipicu oleh kondisi ekonomi Indonesia yang dianggap makin sulit oleh generasi muda untuk mendapatkan pekerjaan layak. Selain itu, Indonesia sebagai negara kepulauan yang besar, memiliki jumlah penduduk yang sangat besar. Data Statistik menunjukkan bahwa jumlah penduduk Indonesia lebih dari 281 juta jiwa (BPS, 2024). Jumlah penduduk yang sangat besar dan terus meningkat di setiap tahunnya kontradiktif dengan ketersediaan lapangan kerja yang memadai. Terbatasnya ketersediaan lapangan pekerjaan serta rendahnya tingkat upah di suatu daerah mendorong penduduk di wilayah tersebut untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain, contohnya dari pedesaan menuju perkotaan hingga dari suatu negara ke negara lain.

Di era globalisasi saat ini, bekerja di luar negeri merupakan fenomena yang semakin mudah dengan berbagai akses teknologi yang memadai, regulasi yang mendukung, dan akses transportasi yang mudah. Akibatnya, banyak penduduk Indonesia yang lebih memilih untuk mencari pekerjaan di negara lain dengan harapan mendapatkan pekerjaan layak dan memadai. Situasi yang terjadi berkaitan dengan banyaknya Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang lebih memilih bekerja di luar negeri dan tidak memilih bekerja di Indonesia bahkan mempromosikan

#kaburajadulu. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya, ditemukan bahwa adanya pengaruh kesempatan kerja terhadap durasi bekerja di luar negeri. Ditambah lagi perbedaan kurs mata uang yang juga mempengaruhi besaran upah yang diterima di Indonesia dan Malaysia (Primantoro, 2023).

Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima imbalan di luar wilayah Republik Indonesia (Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, 2017). Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) melalui skema *private to private* (P to P) pada tahun 2023 tercatat mencapai 242.485 orang, meningkat sebesar 38,9% dibandingkan tahun sebelumnya yang berjumlah 174.757 orang. Selain itu, penempatan PMI melalui skema perseorangan juga mengalami kenaikan sebesar 25,5%, dari 14.079 pekerja pada tahun 2022 menjadi 18.908 pekerja pada tahun 2023. Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Benny Rhamdani, menyampaikan bahwa masih terdapat 1.373 PMI yang direncanakan untuk diberangkatkan pada Januari 2024. Dengan demikian, secara kumulatif penempatan PMI sepanjang tahun 2023 telah melampaui target yang ditetapkan dan menunjukkan peningkatan signifikan dibandingkan total penempatan pada tahun 2022 yang tercatat sebanyak 200.761 orang (Primantoro, 2023).

Pada tahun 1999, Organisasi Buruh Internasional atau International Labour Organization (ILO) memperkenalkan konsep 'pekerjaan layak' (*Decent Work*). Menurut ILO, pekerjaan yang layak adalah pekerjaan yang produktif dan memperoleh penghasilan secara adil, keamanan di tempat kerja dan perlindungan sosial bagi keluarga (ILO, 2019a). ILO mengembangkan kerangka Indikator Pekerjaan yang Layak pada tahun 2008 di Konferensi Statistik Ketenagakerjaan Internasional ke 18 diantaranya Kesempatan kerja; pendapatan yang cukup dan pekerjaan yang produktif; jam kerja yang layak; menggabungkan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi; penghapusan pekerjaan; stabilitas dan jaminan pekerjaan; kesempatan dan perlakuan yang setara di tempat kerja; lingkungan kerja yang aman; dialog sosial dan representasi pengusaha dan pekerja; dan kondisi sosial ekonomi (BP2MI, 2024).

Komponen-komponen diatas sesuai dengan empat pilar strategis *Decent Work* Agenda. Hal ini bertujuan meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, menciptakan kesempatan kerja yang produktif, dan memastikan bahwa kemiskinan berkurang (ILO, 2019a). Pentingnya pekerjaan yang layak dalam mencapai pembangunan berkelanjutan didukung oleh Tujuan ke 8 *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang bertujuan untuk "mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja produktif serta kerja layak untuk semua". Sehingga dengan adanya pekerjaan yang layak dapat meningkatkan kualitas hidup dan mengurangi kemiskinan, sehingga pertumbuhan ekonomi dapat meningkat (UNSD, 2025).

Pada tahun 2023, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) menjelaskan penempatan Pekerja Migran Indonesia terbanyak berturut-turut adalah Taiwan 83.216, Malaysia 72.260, dan Hongkong 65.916. Selanjutnya data BP2MI pada bula Agustus 2024 menyebutkan bahwa terdapat 8.081 PMI di Hongkong, 7.342 PMI di Taiwan, dan disusul Malaysia sekitar 1.700 PMI (INDEX, 2024). Banyaknya jumlah PMI dilandasi oleh berbagai faktor diantaranya adanya pengaruh tingkat pendidikan yang rendah dengan Upah Minimum di daerah. Pekerjaan sebagai PMI rata-rata diminati karena perbedaan kurs nilai upah yang dianggap tinggi dari upah rata-rata di Indonesia (BP2MI, 2024).

Melihat kondisi diatas, diperlukan suatu ukuran dalam bentuk indikator pekerjaan layak bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di negara lain, guna membantu pemerintah dalam upaya peningkatan kesejahteraan PMI. Ukuran tersebut dibutuhkan untuk menggambarkan kondisi pekerjaan layak serta mengevaluasi program pembangunan yang sudah ada. Hingga saat ini, penyajian data PMI hanya menampilkan indeks pekerjaan layak berdasarkan standar Badan Pusat Statistik (BPS) dan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) misalnya

hanya melalui standar *low pay rate*, jaminan sosial, dan jam kerja. Sehingga Indikator yang bersifat parsial ini menyebabkan gambaran pencapaian program menuju kondisi pekerjaan yang layak hanya dapat dilihat secara terpisah, tidak dapat dilihat sebagai suatu kesatuan..

Selanjutnya, PMI lebih memilih bekerja diluar negeri karena alasan kesejahteraan. Dimana, PMI mendapatkan upah yang jauh lebih tinggi daripada di Indonesia, terutama untuk pekerjaan kasar yang tidak memerlukan pendidikan tinggi atau khusus. Pada kesempatan ini, penelitian dilakukan di Malaysia yaitu negara kedua terfavorit sebagai tujuan PMI dalam mencari kesejahteraan dan pekerjaan layak (Nufus & Akmaluddin, 2025). Sehingga pada kesempatan ini, penelitian dilaksanakan untuk melihat kesejahteraan PMI di Malaysia dan perkembangan pekerjaan layak yang menjadi acuan bagi PMI yang berbondong-bondong ke Malaysia untuk bekerja dengan pertanyaan penelitian: Apa saja indikator pekerjaan layak yang meningkatkan minat PMI bekerja di Malaysia? Apa saja Indikator pekerjaan layak yang dimarginalkan PMI untuk bekerja di Malaysia? dan Bagaimana implementasi Hubungan Industrial bagi PMI di Malaysia?

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka penelitian ini bertujuan menjelaskan indikator pekerjaan layak yang menjadi indikator pendorong minat dan indikator kurang signifikan untuk bekerja di luar negeri bagi PMI khususnya di Malaysia. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan menjelaskan kondisi kesejahteraan PMI di Malaysia dari sudut pandang hubungan industrial. Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat pada perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam mengukur tingkat kesejahteraan PMI dan mengidentifikasi perkembangan pekerjaan yang layak bagi PMI di Malaysia dan kaitannya dengan implementasi hubungan industrial bagi pekerja migran di Malaysia.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum dengan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris yaitu jenis penelitian hukum yang menjawab pertanyaan penelitian dengan menggunakan data empiris atau data yang diperoleh melalui pengamatan atau pengukuran dalam situasi kehidupan nyata (Az-Zahra, 2024). Dimana objek kajian dalam penelitian ini berkaitan dengan pengaruh masalah sosial yang berkaitan pekerjaan layak PMI dan maraknya #kaburajadulu di sosial media terhadap hukum yang berlaku (Ishaq, 2020).

Data dalam penelitian ini, data primer berupa wawancara dengan pihak-pihak yang ahli dibidangnya, khususnya yang menangani masalah PMI yaitu narasumber dari BP2MI, ahli bidang ketenakerjaan di Indonesia dan Malaysia, serta Pelaksana Fungsi (PF) Protokol dan Konsuler Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Malaysia, serta 30 PMI yang sedang bekerja di Malaysia. Selanjutnya data sekunder dalam penelitian ini berupa data BPS, data BP2MI dan peraturan terkait PMI yang masih berlaku dan MoU Indonesia dan Malaysia tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik di Malaysia. Instrumen yang digunakan sebagai acuan indikator pekerjaan layak bagi PMI di Malaysia adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Instrumen Penelitian – Unsur Utama (Indikator) Pekerjaan Layak (*Substantive Elements of Decent Work*) yang bersesuaian dengan Empat Pilar Strategis Agenda Pekerjaan Layak ILO (BPS, 2025).

No	Unsur Utama (Indikator)	Empat Pilar Strategis <i>Decent Work Agenda</i>			
		Hak di Tempat Kerja	Pekerjaan Penuh & Produktif	Perundingan Sosial	Dialog Sosial
1	Kesempatan Kerja (<i>Employment opportunities</i>)	√	√		
2	Pendapatan cukup dan pekerjaan yang produktif (<i>Adequate earnings and productive work</i>)	√		√	
3	Jam kerja layak (<i>Decent hours</i>)	√		√	
4	Menggabungkan pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi (<i>Combining work, family, and personal life</i>)	√		√	
5	Pekerjaan yang harus dihapuskan (<i>Work that should be abolished</i>)	√		√	
6	Stabilitas dan jaminan pekerjaan (<i>Stability and security of work</i>)	√	√	√	
7	Kesempatan dan perlakuan yang setara dalam pekerjaan (<i>Equal opportunity and treatment in employment</i>)	√	√	√	
8	Lingkungan kerja yang aman (<i>safe work environment</i>)	√		√	
9	Jaminan sosial (<i>safe work environment</i>)	√		√	
10	Dialog sosial, representasi pekerja dan pengusaha (<i>Social dialogue, worker's and employe's representation</i>)	√			√

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil dan pembahasan ini menguraikan temuan penelitian terkait indikator pekerjaan layak dan implementasi hubungan industrial bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia. Pembahasan fokus pada tiga aspek utama, yaitu indikator pekerjaan layak yang menarik minat kerja di Malaysia, indikator pekerjaan layak yang masih dimarginalkan, serta implementasi hubungan industrial bagi PMI di Malaysia. Temuan penelitian secara rinci dijelaskan sebagai berikut.

1. Indikator Pekerjaan Layak yang Menarik Minat PMI di Malaysia

Menurut BPS (2024), indikator-indikator pekerjaan layak berkaitan dengan kesempatan kerja; pendapatan yang setara dan pekerjaan yang produktif; jam kerja yang layak; pekerjaan yang harus dihapuskan (pekerja anak); stabilitas dan jaminan pekerjaan; kesempatan dan perlakuan yang setara dalam pekerjaan; jaminan sosial; dan dialog sosial. Pekerjaan layak adalah pekerjaan yang menjamin setiap pekerja dapat bekerja secara produktif dan terpenuhi hak-hak asasi sebagai seorang manusia yang juga menjadi aspek utama dalam upaya pengentasan kemiskinan (ILO, 2021). Dalam hal ini, ILO juga menyampaikan bahwa terdapat 4 (empat) pilar strategis yang menjadi pusat perhatian dalam agenda menciptakan pekerjaan layak (*Decent Work*), yaitu:

- a. Hak di tempat kerja (*Rights at Work*);
- b. Pekerjaan penuh dan produktif (*Full and Productive Employment*);
- c. Perlindungan Sosial (*Social Protection*);
- d. Dialog Sosial (*Social Dialogue*).

Sejalan dengan indikator pekerjaan layak yang dirumuskan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) serta empat strategi pekerjaan layak yang dikembangkan oleh International Labour Organization (ILO), ditemukan indikator pekerjaan layak yang memengaruhi minat warga negara Indonesia untuk bekerja ke luar negeri, khususnya ke Malaysia (ILO, 2019a). Indikator pekerjaan layak tersebut meliputi:

- a. kesempatan kerja (*employment opportunities*);
- b. pendapatan yang memadai dan pekerjaan yang produktif (*adequate earnings and productive work*);
- c. kesempatan dan perlakuan setara dalam pekerjaan (*equal opportunity and treatment in employment*);
- d. jam kerja yang layak (*decent hours*); dan
- e. jaminan sosial (*social security*).

Berdasarkan temuan tersebut, analisis perbandingan regulasi normatif ketenagakerjaan antara Indonesia dan Malaysia adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Perbandingan Normatif kondisi PMI di Malaysia dan Pekerja lokal di Indonesia

Sumber: MOU Indonesia-Malaysia 2022 dan UU Ketenagakerjaan di Indonesia dan Malaysia*

Indikator	Malaysia	Indonesia	Analisis Komparatif
Kesempatan Kerja	MoU bilateral menjamin izin kerja resmi, paspor, hak tinggal. Migran legal dapat akses layanan publik.	±58% tenaga kerja informal (BPS, 2024). Banyak pekerja tanpa kontrak formal, hak terbatas.	Malaysia lebih menjamin status legal dibandingkan pekerjaan informal di Indonesia.
Pendapatan cukup dan pekerjaan yang produktif	Minimum Wage Order 2022: RM1.500/bulan (±Rp5 juta). Kasus keterlambatan tetap ada, namun lebih jarang terekspos (berlaku sampai sekarang).	UMP 2024: Rp2,1 juta – Rp5,1 juta, tergantung provinsi. Sering terjadi keterlambatan, terutama di sektor informal.	Upah di Malaysia lebih tinggi rata-rata, menarik bagi PMI dari daerah dengan UMP rendah.
Kesempatan dan perlakuan yang setara	MoU 2022: <i>Zero-Cost Recruitment</i> → biaya perekrutan resmi ditanggung pemberi kerja.	Pekerja domestik dalam negeri masih sering menanggung biaya perekrutan; praktik debt bondage terjadi.	Malaysia lebih menjanjikan secara regulasi, meski implementasi belum sempurna.
Jam Kerja layak	<i>Employment Act 1955</i> (amandemen 2023): 45 jam/minggu.	UU Ketenagakerjaan: 40 jam/minggu. Praktiknya banyak pekerja lembur panjang tanpa kompensasi.	Normatif Indonesia lebih singkat, tapi kepatuhan rendah karena pegawai sering lembur. Sedangkan, Malaysia lebih konsisten, dengan tidak adanya lembur (sedikit).
Jaminan Sosial	Migran resmi dapat akses SOCSO	BPJS Ketenagakerjaan: JKK, JHT, JKM.	Jamsos di di Malaysia lebih jelas bagi migran

(kecelakaan kerja, cacat, kematian). Ada kasus PMI yang menerima kompensasi.	Namun kepesertaan legal, sedangkan di Indonesia masih banyak pekerja informal tidak terlindungi.
--	--

Tabel komparatif tersebut menggambarkan perbandingan pengaturan dan implementasi indikator pekerjaan layak antara Malaysia dan Indonesia, khususnya dalam konteks indikator pekerjaan layak yang mendorong minat untuk menjadi PMI. Analisis dilakukan dengan membandingkan kerangka *Memorandum of Understanding* (MoU) Indonesia–Malaysia sebagai instrumen hubungan industrial lintas negara dan UU Ketenagakerjaan Indonesia sebagai kerangka hubungan industrial domestik, dengan merujuk pada konsep pekerjaan layak (*decent work*) dan teori hubungan industrial tripartit (Bamber et al., 2021).

a. Kesempatan Kerja;

Kesempatan kerja yang legal dan formal merupakan prasyarat utama dalam hubungan industrial yang sehat karena menentukan kejelasan status kerja dan perlindungan hukum pekerja (Hyman, 2018). Temuan penelitian menunjukkan bahwa Malaysia lebih konsisten dalam menciptakan kesempatan kerja formal bagi PMI melalui pengaturan bilateral dan sistem perizinan kerja, sejalan dengan prinsip tata kelola migrasi tenaga kerja yang diatur secara negara-ke-negara (*state-led labour governance*). Dari aspek kesempatan kerja, Malaysia menunjukkan keunggulan dalam menjamin status kerja formal bagi PMI melalui MoU bilateral yang mengatur izin kerja, paspor, dan izin tinggal. Pengaturan ini menempatkan PMI legal dalam hubungan kerja formal yang diakui negara, sehingga mereka memperoleh akses terhadap layanan publik dan mekanisme perlindungan ketenagakerjaan (Rush, 2019). Sebaliknya, tingginya tingkat pekerja informal di Indonesia mencerminkan lemahnya jangkauan hubungan industrial formal, yang berdampak pada terbatasnya perlindungan ketenagakerjaan dan meningkatnya kerentanan pekerja (BPS, 2024).

Selain itu, Kesepakatan *Zero-Cost Recruitment Policy* antara Indonesia-Malaysia (2022) bertujuan menghapuskan biaya penempatan sejalan dengan indikator pekerjaan layak yang meningkatkan kesempatan kerja bagi PMI. Kebijakan ini memberi daya tarik karena PMI tidak lagi terbebani utang awal. Namun dalam praktik, penelitian ILO (2022) dan laporan media mencatat masih adanya pungutan tersembunyi dari agen, meski jumlahnya lebih kecil dibanding era sebelumnya (Handayani et al., 2021). Mekanisme ini tetap dipandang lebih adil dan mendorong minat migrasi. Dalam perspektif hubungan industrial, kondisi ini mencerminkan peran negara Malaysia yang lebih kuat dalam menginstitusionalisasi hubungan kerja formal bagi pekerja migran, sementara Indonesia masih menghadapi tantangan struktural dalam mengintegrasikan sektor informal ke dalam sistem hubungan industrial nasional (Hyman, 2018).

b. Pendapatan cukup dan pekerjaan yang produktif

Dalam teori hubungan industrial, pengupahan dipahami sebagai hasil interaksi antara regulasi negara, daya tawar pekerja, dan kepentingan pengusaha (Bamber et al., 2021). Penetapan upah minimum yang lebih tinggi dan relatif seragam di Malaysia memperkuat posisi pekerja migran dalam hubungan kerja formal, meskipun masih terdapat tantangan dalam pengawasan implementasinya (ILO, 2024). Pada indikator pendapatan, Malaysia menerapkan *Minimum Wage Order 2022* sebesar RM1.500 per bulan, yang secara nominal lebih tinggi dibandingkan Upah Minimum Provinsi (UMP) di sebagian besar wilayah Indonesia. Meskipun masih terdapat kasus keterlambatan pembayaran upah, standar upah di Malaysia relatif lebih seragam dan menarik bagi PMI, khususnya dari daerah dengan UMP rendah (BPS, 2025).

Di Indonesia, sistem pengupahan yang diatur melalui UU Ketenagakerjaan dan regulasi turunannya menghasilkan variasi upah yang signifikan antarwilayah, serta tingkat kepatuhan yang rendah di sektor informal (BPS, 2024). Dalam teori hubungan industrial, perbedaan ini

menunjukkan ketimpangan daya tawar pekerja dan lemahnya fungsi negara dalam menjamin upah layak secara merata (Bamber et al., 2021). Di Indonesia, variasi upah minimum antardaerah serta dominasi sektor informal memperlemah mekanisme negosiasi upah dan mendorong migrasi tenaga kerja sebagai strategi ekonomi rumah tangga (Rush, 2019). Pengaruhnya, PMI di Malaysia merupakan WNI yang berasal dari daerah dengan Upah Minimum Rendah, seperti Jawa Tengah, Jawa Timur, dll.

c. Kesempatan dan Perlakuan yang Setara

MoU Indonesia–Malaysia tahun 2022 mengatur prinsip *zero-cost recruitment*, yaitu biaya perekrutan ditanggung oleh pemberi kerja. Secara normatif, kebijakan ini bertujuan mencegah eksploitasi dan praktik *debt bondage* yang sering dialami pekerja migran (ILO, 2019a). Namun, implementasi kebijakan tersebut belum sepenuhnya konsisten di lapangan. Di Indonesia, praktik biaya perekrutan masih banyak ditemukan, termasuk pada pekerja domestik, yang menempatkan pekerja dalam posisi subordinat sejak sebelum hubungan kerja dimulai. Dalam kerangka hubungan industrial, kondisi ini mencerminkan lemahnya perlindungan pada tahap pra-penempatan dan ketidakseimbangan relasi kuasa antara pekerja dan agen atau pemberi kerja (U.S. Department of State, 2024). Kesempatan dan perlakuan yang setara, secara formal didapatkan oleh PMI dan diatur dengan Regulasi yang jelas antara pemerintah Indonesia dan Malaysia, serta peratruan international sebagai berikut.

Tabel 3. Kesempatan dan Perlakuan Setara yang Meningkatkan Minat PMI di Malaysia

Aspek	Kesetaraan dan Perlakuan Setara	Dasar Regulasi/ Kebijakan	Keterkaitan dengan Standar ILO (<i>Decent Work</i>)	Keterangan
Izin Kerja Sah	PMI memiliki <i>work permit</i> resmi dari otoritas Malaysia	MoU RI – Malaysia 2022, UU No. 18/2017	<i>Employment rights & social protection</i> : Legal status sebagai syarat dasar kerja layak (ILO Convention No. 143 tentang Migrant Workers)	Memberi kepastian hukum, mencegah deportasi, melindungi dari kerja paksa & perdagangan orang
Kontrak Kerja Tertulis	Adanya kontrak kerja resmi dalam bahasa yang dipahami PMI	MoU RI – Malaysia 2022	<i>Rights at work</i> : Kontrak transparan → memastikan fair treatment sesuai ILO Convention No. 189 (Domestic Workers)	Menjamin hak atas upah, jam kerja, cuti, & jaminan sosial
Dokumen Penempatan Resmi	PMI ditempatkan melalui mekanisme legal (BP2MI & mitra resmi Malaysia)	UU No. 18/2017, Peraturan BP2MI	<i>Labour governance & protection</i> : Penempatan aman & legal sesuai ILO Fair Recruitment Guidelines (2016)	Menghindari penipuan, perekrutan ilegal, & biaya berlebih
Sistem Penempatan Tunggal	Penempatan PMI hanya melalui <i>One Channel System</i> (OCS)	MoU RI– Malaysia 2022	<i>Good governance & social dialogue</i> : OCS → mekanisme transparan sesuai prinsip <i>decent recruitment</i> ILO	Menjamin transparansi, meminimalisir calo & biaya tinggi, memperkuat pengawasan

Perlindungan Bilateral	Kerja sama RI & Malaysia dalam perlindungan PMI	MoU RI–Malaysia 2022	<i>Social dialogue & protection: Kolaborasi antar negara untuk memperkuat perlindungan pekerja migran sesuai ILO Multilateral Framework on Labour Migration (2006)</i>	Mekanisme pengaduan, penyelesaian sengketa kerja, & akses perlindungan
-------------------------------	---	----------------------	--	--

d. Jam Kerja Layak

Dari sisi jam kerja, Malaysia menetapkan batas maksimal 45 jam per minggu berdasarkan *Employment Act 1955* yang telah diamandemen pada 2023, sedangkan Indonesia menetapkan 40 jam per minggu dalam UU Ketenagakerjaan. Secara normatif, ketentuan Indonesia lebih singkat. Namun, dalam praktiknya, kepatuhan terhadap jam kerja di Indonesia relatif rendah, terutama di sektor informal, dengan banyak pekerja melakukan lembur tanpa kompensasi layak (BPS, 2024; ILO, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas hubungan industrial tidak hanya ditentukan oleh norma hukum, tetapi juga oleh kapasitas pengawasan dan penegakan regulasi oleh negara (Hyman, 2018).

e. Jaminan sosial dan proteksi.

Malaysia memperluas perlindungan pekerja migran melalui SOCSO (*Social Security Organization*), yang mencakup perlindungan kecelakaan kerja dan invaliditas. ILO (2022) menilai ini sebagai langkah progresif dalam memperluas cakupan perlindungan sosial. Kasus ilustratif: PMI yang mengalami kecelakaan kerja di Selangor pada 2023 dapat mengklaim kompensasi SOCSO, menunjukkan bahwa sistem perlindungan dapat diakses oleh migran dengan dokumen sah. Pada indikator jaminan sosial, PMI legal di Malaysia memperoleh akses terhadap skema SOCSO yang mencakup kecelakaan kerja, cacat, dan kematian. Beberapa kasus menunjukkan PMI menerima kompensasi ketika mengalami kecelakaan kerja. Di Indonesia, meskipun BPJS Ketenagakerjaan secara normatif mencakup JKK, JHT, dan JKM, tingkat kepesertaan pekerja informal masih rendah, sekitar 22 persen (BPS, 2024). Dalam perspektif hubungan industrial, kondisi ini menunjukkan bahwa Malaysia lebih berhasil mengintegrasikan pekerja migran ke dalam sistem perlindungan sosial negara, sementara Indonesia masih menghadapi tantangan dalam memperluas cakupan jaminan sosial bagi pekerja informal yang menjadi sumber utama migrasi tenaga kerja (*Occupational Safety and Health Act 1994 (Reprint)*, 2024).

Secara keseluruhan, tabel tersebut menunjukkan bahwa MoU Indonesia–Malaysia berfungsi sebagai instrumen hubungan industrial transnasional yang relatif lebih efektif dalam menjamin aspek-aspek pekerjaan layak bagi PMI legal. Sebaliknya, UU Ketenagakerjaan Indonesia menghadapi keterbatasan implementasi akibat dominasi sektor informal dan lemahnya penegakan regulasi. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan hubungan industrial yang terintegrasi antara kebijakan domestik dan kerja sama bilateral untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan PMI. Lima indikator ini membentuk narasi bahwa Malaysia relatif lebih menjanjikan kondisi kerja dibandingkan sektor informal di Indonesia. Walau terdapat praktik pelanggaran, kerangka hukum dan kebijakan formal Malaysia memberi sinyal positif yang mendorong migrasi. Hal ini sesuai teori *dual labour market* yang menjelaskan bahwa migran tertarik oleh permintaan struktural di negara tujuan, sekalipun terdapat risiko ketidakpatuhan.

2. Indikator Pekerjaan Layak yang dimarginalkan PMI di Malaysia

Indikator pekerjaan layak yang secara normatif diakui dalam kerangka pekerjaan layak ILO, namun secara empiris tidak menjadi pertimbangan utama Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam

keputusan bekerja di Malaysia. Analisis dilakukan melalui perbandingan regulasi ketenagakerjaan Indonesia dan Malaysia serta implementasinya dalam hubungan industrial transnasional. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan rasionalitas ekonomi PMI, yang pada akhirnya meminggirkan indikator-indikator tertentu dari praktik migrasi tenaga kerja (ILO, 2021). Indikator yang dimaksud adalah sebagai berikut.

- a. Menggabungkan pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi (*Combining work, family, and personal life*);
- b. Pekerjaan yang harus dihapuskan (*Work taht should be abolished*);
- c. Stabilitas dan Jaminan Pekerjaan (*Stability and Security of Work*);
- d. Lingkungan Kerja yang aman (*Safe work enviroentment*);
- e. Dialog sosial, representasi pekerja dan pengusaha (*Social dialogue, worker's and employer's representationi*).

Tabel 4. Perbandingan Normatif Indikator Pekerjaan Layak yang dimarginalkan oleh PMI di Malaysia

No	Indikator	Indonesia (Normatif)	Malaysia (Normatif)	Analisis Komparatif
1	Menggabungkan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi	UU No. 13/2003 dan UU No. 6/2023 mengatur waktu kerja, cuti tahunan, cuti melahirkan, dan cuti haid sebagai dasar <i>work-life balance</i> .	<i>Employment Act 1955</i> (amendment 2022–2023) mengatur jam kerja, cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti bersalin, namun tidak secara eksplisit mengatur <i>work-life balance</i> .	Indonesia lebih eksplisit secara normatif, tetapi implementasi lemah di sektor informal. Malaysia lebih fokus pada produktivitas kerja; bagi PMI, aspek keseimbangan kerja-keluarga kurang relevan karena migrasi bersifat sementara dan keluarga ditinggalkan.
2	Pekerjaan yang harus dihapuskan	UU No. 13/2003 dan UU No. 21/2007 melarang kerja paksa, perdagangan orang, dan bentuk pekerjaan terburuk. Indonesia meratifikasi Konvensi ILO No. 29 dan 105.	Malaysia melarang kerja paksa melalui <i>Employment Act 1955</i> dan <i>Anti-Trafficking in Persons and Anti-Smuggling of Migrants Act 2007 (ATIPSOM)</i> .	Secara normatif, kedua negara selaras dengan standar ILO. Namun, bagi PMI, risiko pekerjaan berbahaya dan eksploitatif masih diterima sebagai konsekuensi ekonomi, sehingga indikator ini tidak menjadi pertimbangan utama dalam keputusan migrasi.
3	Stabilitas dan jaminan pekerjaan	UU Ketenagakerjaan mengatur PKWT dan PKWTT serta perlindungan PHK. Namun fleksibilitas kontrak meningkat pasca UU Cipta Kerja.	PMI bekerja berdasarkan kontrak kerja waktu tertentu yang terikat izin kerja (<i>work permit</i>). Pemutusan kontrak berimplikasi pada status tinggal.	Indonesia lebih protektif secara normatif, tetapi Malaysia menerapkan sistem kontraktual yang ketat. PMI menerima ketidakstabilan kerja sebagai risiko migrasi demi upah yang lebih tinggi.

4	Lingkungan kerja yang aman	UU No. 1/1970 tentang K3 dan UU Ketenagakerjaan mengatur keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk kewajiban pemberi kerja.	<i>Occupational Safety and Health Act 1994</i> (OSHA) mengatur K3 bagi semua pekerja, termasuk migran legal.	Kedua negara memiliki kerangka K3 yang memadai. Namun, Malaysia lebih konsisten dalam penerapan K3 di sektor formal. Bagi PMI, keselamatan kerja sering diposisikan sebagai risiko yang dapat ditoleransi dibandingkan manfaat ekonomi.
5	Dialog sosial, representasi pekerja dan pengusaha	UU No. 21/2000 menjamin kebebasan berserikat dan perundingan kolektif. Namun pekerja informal dan migran memiliki akses terbatas.	<i>Industrial Relations Act 1967</i> mengatur serikat pekerja dan perundingan kolektif, tetapi pekerja migran memiliki keterbatasan dalam praktik berorganisasi.	Secara normatif, kedua negara mengakui dialog sosial. Namun, bagi PMI, keterlibatan dalam serikat pekerja rendah karena ketergantungan pada pemberi kerja dan risiko deportasi, sehingga indikator ini tidak menjadi faktor penentu migrasi.

Baik Indonesia maupun Malaysia telah memiliki regulasi yang relatif selaras dengan prinsip pekerjaan layak dan standar ILO terkait indikator-indikator tersebut. Indonesia cenderung lebih eksplisit dalam mengatur perlindungan pekerja secara normatif, khususnya dalam aspek keseimbangan kerja–kehidupan pribadi dan stabilitas kerja. Namun, efektivitas regulasi tersebut terhambat oleh dominasi sektor informal dan lemahnya penegakan hukum. Malaysia, di sisi lain, menempatkan indikator-indikator tersebut dalam kerangka hubungan industrial yang lebih berorientasi pada produktivitas dan kepatuhan kontraktual. Bagi PMI, indikator seperti stabilitas kerja, keselamatan kerja, dan dialog sosial bukanlah pertimbangan utama dalam keputusan migrasi, karena tekanan ekonomi dan perbedaan tingkat upah lebih dominan (Employment Act 1955, 2023). Dengan demikian, temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kerangka normatif pekerjaan layak dan rasionalitas ekonomi PMI, serta menegaskan bahwa hubungan industrial transnasional belum sepenuhnya mampu menjadikan indikator-indikator tersebut sebagai faktor penarik migrasi tenaga kerja.

1. Menggabungkan Pekerjaan, Keluarga, dan Kehidupan Pribadi

Secara normatif, Indonesia mengatur keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi melalui pengaturan jam kerja, cuti tahunan, cuti melahirkan, dan cuti haid dalam UU Ketenagakerjaan. Malaysia juga mengatur jam kerja dan cuti melalui Employment Act 1955 beserta amandemennya, meskipun tidak secara eksplisit menggunakan pendekatan *work–life balance*. Dalam praktiknya, indikator ini menjadi terpinggirkan bagi PMI karena migrasi tenaga kerja bersifat sementara dan berorientasi ekonomi, dengan konsekuensi meninggalkan keluarga di negara asal. Jam kerja panjang dan sistem kerja berbasis kontrak diterima sebagai bagian dari strategi ekonomi rumah tangga. Dalam perspektif hubungan industrial, kondisi ini mencerminkan relasi kerja yang menempatkan produktivitas dan kepatuhan kontrak di atas kesejahteraan sosial pekerja migran (Hyman, 2018).

2. Pekerjaan yang Harus Dihapuskan

Baik Indonesia maupun Malaysia secara normatif melarang kerja paksa, perdagangan orang, dan bentuk pekerjaan terburuk melalui regulasi nasional serta ratifikasi instrumen ILO. Indonesia mengatur larangan tersebut dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Pemberantasan

Tindak Pidana Perdagangan Orang, sementara Malaysia mengaturnya melalui *Employment Act 1955* dan *Anti-Trafficking in Persons and Anti-Smuggling of Migrants Act* (ILO, 2019b). Namun, dalam implementasinya, PMI masih banyak bekerja pada sektor-sektor berisiko seperti konstruksi, perkebunan, dan pekerjaan domestik. Risiko eksploitasi dan pekerjaan berbahaya sering kali tidak menjadi pertimbangan utama sebelum migrasi karena kebutuhan ekonomi yang mendesak. Hal ini menunjukkan keterbatasan hubungan industrial dalam mencegah praktik kerja tidak layak ketika migrasi tenaga kerja didorong oleh ketimpangan struktural antarnegara (Ruhs, 2019; ILO, 2023).

3. Stabilitas dan Jaminan Pekerjaan

Indonesia secara normatif memberikan perlindungan stabilitas kerja melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dan tidak tertentu, serta mekanisme perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Malaysia, sebaliknya, menempatkan pekerja migran dalam sistem kontrak kerja jangka waktu tertentu yang sangat bergantung pada izin kerja dan pemberi kerja. Bagi PMI, ketidakstabilan kerja diterima sebagai risiko inheren dari migrasi tenaga kerja. Dalam kerangka hubungan industrial, hal ini menunjukkan posisi tawar pekerja migran yang lemah dan ketergantungan tinggi pada pengusaha serta negara penempatan. Stabilitas kerja menjadi indikator yang terpinggirkan karena manfaat ekonomi jangka pendek lebih diprioritaskan dibandingkan keamanan kerja jangka panjang (Bamber et al., 2020).

4. Lingkungan Kerja yang Aman

Indonesia dan Malaysia sama-sama memiliki kerangka normatif keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Indonesia mengatur K3 melalui UU No. 1 Tahun 1970, sementara Malaysia melalui *Occupational Safety and Health Act 1994*. Secara normatif, kedua negara mewajibkan pemberi kerja menjamin keselamatan pekerja, termasuk pekerja migran. Dalam praktiknya, PMI di sektor berisiko sering menghadapi kecelakaan kerja dan paparan lingkungan berbahaya. Meskipun Malaysia menyediakan akses jaminan kecelakaan kerja melalui SOCSO bagi pekerja migran legal, aspek keselamatan kerja belum menjadi pertimbangan utama dalam keputusan migrasi. Dalam hubungan industrial transnasional, perlindungan K3 cenderung bersifat reaktif melalui kompensasi, bukan preventif melalui pengurangan risiko kerja (ILO, 2021; ILO, 2023).

5. Dialog Sosial, Representasi Pekerja, dan Pengusaha

Indonesia menjamin kebebasan berserikat dan perundingan kolektif melalui UU Serikat Pekerja, sementara Malaysia mengatur dialog sosial melalui *Industrial Relations Act 1967*. Namun, dalam praktiknya, pekerja migran memiliki akses terbatas terhadap serikat pekerja dan mekanisme perundingan kolektif. Bagi PMI, keterlibatan dalam dialog sosial tidak menjadi pertimbangan utama karena keterbatasan status hukum, ketergantungan pada pemberi kerja, serta risiko pemutusan kontrak atau deportasi. Hal ini mencerminkan hubungan industrial yang bersifat eksklusif dan belum sepenuhnya inklusif terhadap pekerja migran, sehingga suara dan kepentingan mereka terpinggirkan dalam struktur hubungan industrial formal (Dharmalinga, 2024).

Secara keseluruhan, indikator-indikator pekerjaan layak tersebut terpinggirkan bukan karena ketiadaan regulasi, melainkan karena ketidaksinkronan antara kerangka normatif dan realitas sosial-ekonomi PMI. Hubungan industrial transnasional yang ada lebih menekankan aspek legalitas kerja dan produktivitas, sementara dimensi kesejahteraan, partisipasi, dan keamanan kerja belum menjadi faktor penentu dalam migrasi tenaga kerja. Temuan ini menegaskan perlunya penguatan kerja sama bilateral dan pendekatan hubungan industrial yang lebih inklusif agar indikator pekerjaan layak tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga relevan secara empiris bagi PMI. Beberapa kondisi PMI di Malaysia berdasarkan wawancara dengan informan sebagai berikut.

Tabel 5. Kondisi PMI berdasarkan indikator pekerjaan layak yang dimarginalkan di Malaysia

No	Indikator	Kondisi PMI
1	Menggabungkan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi	PMI umumnya bekerja dengan jam kerja panjang dan sistem shift, sehingga jarang memiliki waktu untuk keluarga. Mayoritas PMI berstatus pekerja lajang atau meninggalkan keluarga di Indonesia, sehingga aspek keseimbangan kerja–kehidupan pribadi tidak menjadi pertimbangan utama dalam memilih bekerja di Malaysia.
2	Pekerjaan yang harus dihapuskan	PMI masih banyak bekerja pada sektor-sektor rentan seperti konstruksi, perkebunan, dan pekerjaan domestik, yang berisiko mengandung unsur kerja berbahaya atau eksploitatif. Meskipun terdapat regulasi, risiko kerja paksa dan eksploitasi tidak menjadi faktor utama yang dipertimbangkan PMI dibandingkan kebutuhan ekonomi.
3	Stabilitas dan jaminan pekerjaan	Banyak PMI bekerja dengan kontrak jangka pendek dan bergantung pada pemberi kerja. Risiko pemutusan kontrak, deportasi, atau tidak diperpanjangnya izin kerja diterima sebagai konsekuensi bekerja di luar negeri, sehingga stabilitas kerja bukan prioritas utama dibandingkan tingkat upah.
4	Lingkungan kerja yang aman	PMI di sektor manufaktur, konstruksi, dan perkebunan sering menghadapi risiko kecelakaan kerja dan paparan lingkungan berbahaya. Meskipun tersedia perlindungan normatif seperti SOCSO bagi pekerja migran legal, kondisi keselamatan kerja belum sepenuhnya menjadi pertimbangan utama sebelum migrasi.
5	Dialog sosial, representasi pekerja dan pengusaha	PMI umumnya tidak terlibat dalam serikat pekerja dan memiliki keterbatasan dalam menyampaikan aspirasi atau melakukan perundingan kolektif. Ketakutan terhadap sanksi, pemutusan kontrak, atau deportasi membuat dialog sosial tidak menjadi faktor penentu dalam keputusan migrasi.

Fenomena #kaburajadulu, yakni dorongan pekerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri, dalam konteks ke Malaysia, pada akhirnya tidak sepenuhnya menjanjikan perbaikan kualitas pekerjaan layak. Migrasi tenaga kerja cenderung mereproduksi kerentanan yang sama karena pertimbangan utama PMI adalah kesempatan kerja dan upah yang lebih baik daripada di Indonesia. Perlu diingat, bahwa hasil penelitian ini merupakan gambaran kondisi PMI yang bekerja di sektor formal. Sebagai tambahan, kondisi ini menegaskan bahwa migrasi ke Malaysia lebih banyak dilihat sebagai strategi ekonomi pragmatis untuk memperoleh penghasilan lebih besar, bukan jaminan untuk mendapatkan kondisi kerja yang lebih manusiawi.

3. Implementasi Hubungan Industrial bagi PMI di Malaysia

Hubungan industrial di Malaysia secara formal diatur melalui *Employment Act 1955* (amandemen 2022), *Occupational Safety and Health Amendment Act 2022*, serta *Workers' Minimum Standards of Housing and Amenities Act 446 (amend. 2019)*. Regulasi tersebut sejalan dengan standar ILO mengenai pekerjaan layak. Namun, pekerja migran internasional (termasuk PMI) tidak sepenuhnya mendapat perlakuan setara dengan pekerja domestik. Status keimigrasian, sistem rekrutmen berbasis agen, dan kontrak kerja jangka pendek membuat posisi tawar PMI jauh lebih lemah, atau jauh dari kondisi ideal.

Implementasi hubungan industrial bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia tidak dapat dilepaskan dari preferensi indikator pekerjaan layak yang dianggap prioritas oleh PMI serta indikator yang cenderung dimarginalkan dalam proses pengambilan keputusan migrasi. Dalam kerangka teori hubungan industrial, relasi kerja dibentuk oleh interaksi antara negara, pengusaha, dan pekerja, dengan regulasi sebagai instrumen utama untuk menyeimbangkan kepentingan ketiga aktor tersebut (Bamber et al., 2020). Namun, dalam

konteks migrasi tenaga kerja, relasi ini bersifat asimetris karena pekerja migran berada pada posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan pekerja domestik (Hyman, 2018).

Indikator pekerjaan layak yang menjadi prioritas utama PMI di Malaysia meliputi kesempatan kerja, pendapatan yang cukup, jam kerja layak, serta akses terhadap jaminan sosial bagi pekerja migran legal. Implementasi hubungan industrial di Malaysia relatif lebih kuat pada indikator-indikator tersebut karena sejalan dengan kepentingan negara penempatan dalam menjaga stabilitas pasar tenaga kerja dan produktivitas ekonomi. Melalui kerangka *Memorandum of Understanding (MoU) Indonesia–Malaysia*, hubungan industrial transnasional diinstitusionalisasikan dalam bentuk pengaturan izin kerja, kontrak kerja, dan sistem rekrutmen resmi. Mekanisme ini menciptakan hubungan kerja formal yang memberikan kepastian status kerja bagi PMI legal, sehingga memenuhi indikator kesempatan kerja dan legalitas hubungan kerja (Primantoro, 2023). Dalam teori hubungan industrial, kondisi ini mencerminkan peran negara yang dominan dalam mengatur struktur pasar tenaga kerja dan memastikan ketersediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan sektor-sektor tertentu.

Pada aspek pendapatan, penerapan *Minimum Wage Order* di Malaysia memberikan kepastian standar upah yang relatif lebih tinggi dibandingkan upah minimum di sebagian besar wilayah Indonesia. Implementasi kebijakan ini memperkuat daya tarik ekonomi bagi PMI dan menjadi elemen kunci hubungan industrial yang diterima oleh pekerja migran meskipun masih terdapat tantangan dalam pengawasan pembayaran upah (ILO, 2021). Dalam perspektif hubungan industrial, kebijakan pengupahan ini berfungsi sebagai instrumen regulatif negara untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja. Selain itu, akses PMI legal terhadap jaminan sosial melalui skema SOCSO menunjukkan bentuk implementasi hubungan industrial yang lebih inklusif dibandingkan kondisi pekerja informal di Indonesia. Jaminan kecelakaan kerja dan kematian berfungsi sebagai mekanisme mitigasi risiko dalam hubungan kerja, meskipun perlindungan tersebut bersifat terbatas dan bergantung pada status legal pekerja (Nufus & Akmaluddin, 2025).

Sebaliknya, indikator pekerjaan layak yang dimarginalkan PMI—seperti keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, stabilitas kerja jangka panjang, lingkungan kerja yang aman, serta dialog sosial—menunjukkan implementasi hubungan industrial yang lemah atau bersifat simbolik. Hubungan industrial di Malaysia menempatkan pekerja migran dalam sistem kontrak kerja jangka pendek yang terikat pada izin kerja dan pemberi kerja tertentu. Kondisi ini membuat stabilitas dan jaminan pekerjaan menjadi rapuh, namun tetap diterima oleh PMI sebagai konsekuensi migrasi tenaga kerja. Dalam teori hubungan industrial, situasi ini mencerminkan hubungan kerja yang bersifat subordinatif, di mana pekerja memiliki keterbatasan mobilitas dan daya tawar (Rush, 2019).

Pada aspek lingkungan kerja yang aman atau keselamatan dan kesehatan kerja, meskipun Malaysia memiliki kerangka normatif yang memadai melalui *Occupational Safety and Health Act*, implementasi hubungan industrial cenderung berorientasi pada kompensasi pascakecelakaan daripada pencegahan risiko. PMI sering menerima risiko kerja sebagai bagian dari strategi ekonomi, sehingga indikator lingkungan kerja yang aman tidak menjadi pertimbangan utama dalam keputusan migrasi (ILO, 2021; ILO, 2023).

Indikator dialog sosial dan representasi pekerja menunjukkan keterbatasan paling signifikan dalam implementasi hubungan industrial. Secara normatif, Malaysia mengakui serikat pekerja dan perundingan kolektif. Namun, dalam praktiknya, PMI jarang terlibat dalam dialog sosial karena keterbatasan status hukum, ketergantungan pada pemberi kerja, serta risiko sanksi administratif atau deportasi. Hal ini mencerminkan hubungan industrial yang eksklusif, di mana pekerja migran tidak sepenuhnya terintegrasi sebagai subjek dalam mekanisme perundingan dan pengambilan keputusan (Hyman, 2018).

Berdasarkan indikator pekerjaan layak yang diprioritaskan dan dimarginalkan PMI, implementasi hubungan industrial di Malaysia dapat dikategorikan sebagai hubungan industrial

yang bersifat selektif dan pragmatis. Negara dan pengusaha cenderung memperkuat aspek-aspek hubungan kerja yang mendukung produktivitas dan stabilitas pasar tenaga kerja, seperti legalitas kerja, upah, dan jaminan sosial dasar (Primantoro, 2023). Sebaliknya, aspek-aspek yang berkaitan dengan partisipasi pekerja, stabilitas jangka panjang, dan kesejahteraan sosial yang lebih luas masih berada di pinggiran implementasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan industrial transnasional belum sepenuhnya berfungsi sebagai instrumen perlindungan komprehensif bagi PMI, melainkan lebih sebagai mekanisme pengelolaan tenaga kerja migran (Rizky & Yurikosari, 2024). Oleh karena itu, penguatan kerja sama bilateral dan perluasan cakupan hubungan industrial yang inklusif menjadi prasyarat penting agar indikator pekerjaan layak tidak hanya menjadi norma hukum, tetapi juga relevan secara empiris bagi PMI di Malaysia.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis komparatif normatif antara Malaysia dan Indonesia, indikator pekerjaan layak yang menjadi minat utama PMI untuk bekerja di Malaysia berfokus pada aspek-aspek yang memberikan manfaat ekonomi langsung dan kepastian status kerja. Kesempatan kerja yang legal melalui mekanisme MoU bilateral, standar upah minimum yang relatif lebih tinggi, pengaturan jam kerja yang lebih konsisten diterapkan, serta akses jaminan sosial bagi pekerja migran legal menjadi faktor dominan yang mendorong migrasi tenaga kerja ke Malaysia. Temuan ini menunjukkan bahwa PMI secara rasional memprioritaskan indikator pekerjaan layak yang bersifat instrumental dan jangka pendek, terutama yang berkaitan dengan peningkatan pendapatan dan kepastian hubungan kerja formal. Dalam konteks hubungan industrial, kondisi tersebut mencerminkan peran negara dan pengusaha di Malaysia yang lebih efektif dalam menyediakan kerangka regulasi formal bagi pekerja migran dibandingkan situasi pekerja informal di Indonesia, meskipun implementasinya belum sepenuhnya bebas dari pelanggaran.

Sebaliknya, indikator pekerjaan layak yang berkaitan dengan dimensi perlindungan sosial jangka panjang dan partisipasi pekerja—seperti keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, stabilitas dan jaminan pekerjaan, lingkungan kerja yang aman secara preventif, penghapusan bentuk pekerjaan eksploitatif, serta dialog sosial dan representasi pekerja—cenderung dimarginalkan oleh PMI dalam pengambilan keputusan migrasi. Meskipun kedua negara secara normatif memiliki kerangka hukum yang relatif sejalan dengan standar ILO, implementasi indikator-indikator tersebut masih lemah, khususnya bagi pekerja migran dan sektor informal. PMI pada umumnya menerima keterbatasan tersebut sebagai konsekuensi struktural dari migrasi tenaga kerja demi memperoleh manfaat ekonomi yang lebih besar. Kondisi ini menegaskan bahwa hubungan industrial bagi PMI di Malaysia bersifat selektif dan pragmatis, di mana perlindungan ketenagakerjaan tidak dijalankan secara komprehensif, melainkan disesuaikan dengan kepentingan pasar tenaga kerja dan kebutuhan ekonomi, sehingga memperkuat posisi pekerja migran sebagai subjek kerja yang rentan namun tetap strategis dalam sistem ketenagakerjaan regional.

Terkahir, implementasi hubungan industrial bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia bersifat selektif dan pragmatis, di mana perlindungan ketenagakerjaan lebih difokuskan pada indikator pekerjaan layak yang memberikan manfaat ekonomi langsung dan mendukung stabilitas pasar tenaga kerja, seperti legalitas kerja, tingkat upah, jam kerja, dan akses terbatas terhadap jaminan sosial bagi pekerja migran legal. Meskipun kerangka normatif hubungan industrial di Malaysia secara formal telah sejalan dengan standar ILO, posisi tawar PMI tetap lemah akibat status keimigrasian, sistem kontrak kerja jangka pendek, serta ketergantungan pada pemberi kerja dan agen rekrutmen. Indikator pekerjaan layak yang berkaitan dengan perlindungan jangka panjang, kesejahteraan sosial, dan partisipasi pekerja—termasuk stabilitas kerja, keselamatan kerja preventif, keseimbangan kehidupan kerja, serta dialog sosial—cenderung dimarginalkan baik dalam implementasi kebijakan maupun dalam pertimbangan

migrasi PMI itu sendiri. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan industrial transnasional Indonesia–Malaysia belum sepenuhnya berfungsi sebagai instrumen perlindungan komprehensif bagi PMI, melainkan lebih sebagai mekanisme pengelolaan tenaga kerja migran yang menempatkan pekerja pada posisi rentan dalam struktur ketenagakerjaan regional.

5. ACKNOWLEDGEMENT

Penelitian ini memperoleh pendanaan dari Politeknik Ketenagakerjaan. Penulis mengucapkan terima kasih dan apresiasi atas dukungan pendanaan serta fasilitasi yang diberikan hingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Az-Zahra, B. (2024). *Pahami Perbedaan Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Unit Pengelola Jurnal Ilmiah. <https://uptjurnal.umsu.ac.id/pahami-perbedaan-penelitian-hukum-normatif-dan-empiris/>
- Bamber, G. J., Cooke, L., Doellgast, V., & Wright, C. (2021). International and comparative employment relations global crises and institutional responses. *British Journal of Industrial Relations*, 3. <https://shura.shu.ac.uk/29141/3/Prowse-InternationalComparativeEmployment%28AM%29.pdf>
- BP2MI. (2024). *Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. Jakarta: Indonesia.
- BPS. (2024). *Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun 2022-2024*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk3NSMy/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun--ribu-jiwa-.html>
- BPS. (2025). *Indikator Pekerjaan layak di Indonesia 2024* (Vol. 8). Badan Pusat Statistik.
- Dharmalinga, I. N. A. Z. M. (2024). Perbandingan Hukum Perburuhan Indonesia Dengan Hukum Perburuhan Singapura, Negara Malaysia, dan Negara Thailand. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2), 543–554. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.12291513>
- Employment Act 1955 (2023). [https://jtksm.mohr.gov.my/sites/default/files/2023-11/Akta Kerja 1955 %28Akta 265%29_0.pdf](https://jtksm.mohr.gov.my/sites/default/files/2023-11/Akta%20Kerja%201955%20Akta%20265%29_0.pdf)
- Handayani, Dwi, W., Hadiawan, A., & Dwijono, A. T. (2021). Dinamika Kerjasama Indonesia Dan Malaysia Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja. *Jurnal Sosiologi*, 17(1), 31–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.23960/sosiologi.v17i1.85>
- Hyman, R. (2018). What future for industrial relations in Europe? *Employee Relations*, 40(4), 569–579. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0056>
- ILO. (2019a). *Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development*. ILO. <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development>
- ILO. (2019b). *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Defenition of Recruitment Fees and Related Costs*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_703485.pdf
- ILO. (2021). *Prinsip Umum dan Pedoman Perasional Untuk Perekrutan yang Adil dan Definisi*

- Biaya Perekrutan dan Biaya Terkait.* ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_799652.pdf
- ILO. (2024). *ILO Global Estimates on International Migrant Workers ILO Global Estimates on International Migrant Workers.* ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/MIGRANT – ILO Global Estimates on International Migrant Workers_WEB_0.pdf
- Index. (2024). *Jumlah PMI Meningkat.* Index. <https://www.eec-index.com.tw/pmimakinbanyak.php>
- Indonesia, Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Indonesia. (2020). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.* Kemnaker RI.
- Ishaq. (2020). *Metode Penelitian Hukum.* Alfabeta.
- Nufus, R., & Akmaluddin, A. (2025). Faktor Pendorong Migrasi Warga Indonesia Ke Luar Negeri: Tinjauan Ekonomi, Sosial, Politik dan Pendidikan. *Journal of Social Sciences Spectrum, 1*(3). <https://sriwijayamediapermata.id/index.php/spectrum/article/view/48>
- Occupational Safety and Health Act 1994 (Reprint) (2024).
- Primantoro, A. Y. (2023). *Penempatan Pekerja Migran Indonesia 2023 Tembus 273.747 Orang.* Kompas.Id. https://www.kompas.id/artikel/penempatan-pekerja-migran-indonesia-2023-tembus-273747-orang?utm_source=chatgpt.com
- Rizky, N., & Yurikosari, A. (2024). Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Menurut Sistem Peradilan Di Indonesia Dengan Malaysia. *Amicus Curiae Journal, 1*(1), 266–278. <https://doi.org/https://doi.org/10.25105/amicus.v1i1.19593>
- Rush, M. (2019). *The Price of Rights: Regulating International Labor Migration.* Princeton University Press.
- U.S. Department of State. (2024). *Country Reports on Human Rights Practices: Malaysia.* <https://www.state.gov/reports/2024-country-reports-on-human-rights-practices/malaysia>
- Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pub. L. No. 18 (2017).
- UNSD. (2025). Promote Inclusive and Sustainable Economic Growth, Employment and Decent Work For All. In *United Nation.* <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/#:~:text=Achieving Goal 8 will require,all and improve living standards.>