



Article Informations
Corresponding Email:
reginameylannurunnisa02@gmail.com

Received: 30/06/2025; Accepted:
25/07/2025; Published: 15/10/2025

DAMPAK KERJA SAMA BILATERAL INDONESIA – MALAYSIA MELALUI PERJANJIAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN TERHADAP STABILITAS ISU KETENAGAKERJAAN

Regina Meylan Nur Unnisa¹, Yusep Ginanjar², I Wayan Aditya Harikesa³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik, Universitas Jenderal Achmad Yani

Abstrak

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia merupakan aspek penting dalam hubungan bilateral kedua negara. Penelitian ini menganalisis dampak Memorandum of Understanding (MoU) 2022 dan implementasi One Channel System (OCS) terhadap perlindungan PMI dan stabilitas ketenagakerjaan. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui dokumentasi dan studi literatur, lalu dianalisis menggunakan metode Miles dan Huberman. Kerangka analisis mengacu pada teori liberalisme interdependensi Robert Keohane, yang menekankan kepentingan bersama dan diplomasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun MoU 2022 dan OCS bertujuan untuk menyederhanakan perekrutan, tantangan muncul akibat inkonsistensi Malaysia dalam meninggalkan sistem lama (Maid Online System). Namun, perjanjian ini berhasil mengurangi pengaduan dari PMI, menandakan perbaikan dalam perlindungan. Kerja sama ini berdampak positif pada stabilitas ketenagakerjaan, dan keberlanjutan perlindungan PMI sangat bergantung pada komitmen kedua negara dalam pengawasan dan penyesuaian kebijakan.

Kata Kunci: Kerja Sama Bilateral, Pekerja Migran Indonesia, Sistem Satu Kanal, Stabilitas ketenagakerjaan, Indonesia, Malaysia

Abstract

The protection of Indonesian migrant workers (PMI) in Malaysia is an important aspect of bilateral relations between the two countries. This study analyzes the impact of the 2022 Memorandum of Understanding (MoU) and the implementation of the One Channel System (OCS) on the protection of PMI and labor stability. Using a descriptive qualitative approach, data was collected through documentation and literature review, then analyzed using the Miles and Huberman method. The analytical framework draws on Robert Keohane's theory of interdependent liberalism, which emphasizes shared interests and diplomacy. The findings indicate that while the 2022 MoU and OCS aim to streamline recruitment, challenges arise due to Malaysia's inconsistency in phasing out the old system (Maid Online System). However, the agreement has

successfully reduced complaints from PMI, signaling improvements in protection. This cooperation has a positive impact on labor stability, and the sustainability of PMI protection depends heavily on the commitment of both countries to monitoring and policy adjustments.

Keywords: *Bilateral Cooperation, Indonesian Migrant Workers, One Channel System (OCS), Employment Stability, Indonesia, Malaysia*

1. PENDAHULUAN

Kerja sama antarnegara telah mengalami kemajuan signifikan, terutama dalam menghadapi tantangan global, termasuk isu ketenagakerjaan. Indonesia, sebagai negara penyedia tenaga kerja migran, memiliki peran penting dalam migrasi tenaga kerja. Oleh karena itu, penting bagi Indonesia untuk memperkuat kebijakan perlindungan bagi pekerja migran di luar negeri, yang tidak hanya bermanfaat bagi mereka, tetapi juga memperkuat hubungan bilateral dengan negara tujuan, seperti Malaysia. Malaysia menjadi salah satu tujuan utama bagi pekerja migran Indonesia, terutama di sektor konstruksi, perkebunan, dan domestik. Kerja sama bilateral antara Indonesia dan Malaysia telah terjalin sejak 1957 dan mencerminkan hubungan yang erat antara kedua negara (Kementerian Luar Negeri, 2022).

Namun, hubungan ini berada dalam kondisi "*stable-tension*," di mana tantangan dalam perlindungan dan perekrutan pekerja migran Indonesia (PMI) mempengaruhi dinamika hubungan (Budi, 2021). Untuk mengatasi masalah ini, kedua negara telah menyepakati beberapa perjanjian bilateral, termasuk pembaruan *Memorandum of Understanding* (MoU) pada 28 Juli 2022, yang mengubah sistem perekrutan dari Maid Online System (MSO) menjadi *One Channel System* (OCS) (Pemerintah Indonesia, 2022). Perubahan ini bertujuan untuk menyederhanakan proses perekrutan dan mengurangi potensi agen tidak resmi, serta menegakkan hak asasi manusia bagi PMI di Malaysia (Sari, 2022).

Meskipun kesepakatan ini memberikan landasan hukum yang lebih kuat, tantangan dalam implementasi tetap ada. Kasus pengabaian hak pekerja, eksploitasi, dan perlakuan tidak adil masih sering terjadi (Junaidi, 2023). Selain itu, situasi pasca-pandemi Covid-19 telah mempengaruhi sektor ketenagakerjaan di Malaysia, yang kembali membuka peluang bagi

pekerja migran Indonesia. Namun, penerapan sistem baru OCS belum sepenuhnya diimplementasikan, dan Malaysia masih menggunakan sistem lama, yang menunjukkan ketidakpatuhan terhadap kesepakatan (Rahman, 2023).

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kerja sama bilateral Indonesia-Malaysia melalui perjanjian perlindungan pekerja migran terhadap stabilitas isu ketenagakerjaan. Fokus utama penelitian adalah penerapan sistem OCS dan efektivitas kebijakan dalam melindungi hak-hak pekerja migran serta menjaga stabilitas hubungan ketenagakerjaan antara kedua negara. Penelitian ini juga akan mengevaluasi tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan di lapangan dan kontribusinya terhadap hubungan bilateral yang lebih harmonis.

Peneliti membutuhkan metode yang dapat membantu peneliti untuk menjawab rumusan masalah. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif, yang memungkinkan penggalian fenomena sosial atau perilaku secara mendalam dan holistik. Pendekatan ini berfokus pada konteks dan makna yang diberikan oleh subjek penelitian terhadap fenomena yang dikaji, serta berupaya memahami persepsi, keyakinan, dan interaksi sosial secara lebih mendalam (Creswell, 2013). Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam pengumpulan, pengkajian, dan interpretasi data, dengan fleksibilitas dalam pengumpulan dan analisis data (Sugiyono, 2021). Data dikumpulkan melalui teknik dokumentasi dan studi literatur. Teknik dokumentasi melibatkan pengumpulan informasi dari berbagai sumber tertulis seperti laporan, arsip, dan catatan yang relevan dengan topik penelitian. Sementara itu, studi literatur mencakup penelaahan buku, artikel ilmiah, jurnal, dan karya tulis lain yang berkaitan, guna memahami teori, konsep, dan temuan penelitian sebelumnya (Suyanto, 2017).

Analisis data dilakukan secara interpretatif menggunakan metode Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data (Miles & Huberman, 1994). Reduksi data melibatkan perangkuman, pemilihan, dan pemfokusan pada inti informasi dari berbagai sumber. Penyajian data dilakukan setelah reduksi, dengan

menyusun data dalam bentuk narasi teks, bagan, atau tabel untuk mempermudah analisis pola dan keterikatan fenomena. Tahap terakhir, verifikasi data, bertujuan untuk menarik kesimpulan yang kredibel dan valid, didukung oleh bukti dokumentasi yang kuat. Keabsahan data diuji melalui empat aspek: kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas (Lincoln & Guba, 1985). Uji kredibilitas memastikan hasil penelitian mencerminkan realitas lapangan. Uji transferabilitas menilai sejauh mana temuan dapat diterapkan pada fenomena serupa. Uji dependabilitas menjamin konsistensi hasil jika penelitian diulang. Terakhir, uji konfirmabilitas memastikan penelitian bebas dari bias pribadi peneliti, menjaga objektivitas dan integritas. Penelitian ini membatasi periode waktu dari 1 April 2022 hingga 2023, mengingat ketegangan yang terjadi antara Indonesia dan Malaysia akibat penggunaan sistem perekrutan lama oleh Malaysia.

2. PEMBAHASAN

Pembahasan ini akan menguraikan secara komprehensif dinamika hubungan bilateral Indonesia dan Malaysia, khususnya dalam konteks isu ketenagakerjaan migran. Analisis akan mencakup sejarah hubungan diplomatik, dasar-dasar kerja sama, bentuk-bentuk kolaborasi, mekanisme diplomatik, serta dampak implementasi Memorandum of Understanding (MoU) 2022 terhadap perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan stabilitas ketenagakerjaan.

1) Dinamika Implementasi MoU 2022 dan Kepentingan Bersama

Penandatanganan *Memorandum of Understanding* (MoU) pada 1 April 2022, yang disaksikan langsung oleh pemimpin kedua negara, menandai babak baru dalam upaya mengatasi isu ketenagakerjaan migran. MoU ini lahir sebagai respons terhadap eskalasi kasus pelanggaran hak Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang terus meningkat, seperti penyitaan paspor, pemotongan upah, dan kekerasan. Lembaga-lembaga seperti Migrant CARE dan *International Labour Organization* (ILO) telah mencatat peningkatan signifikan dalam laporan pelanggaran ini, mendorong kedua negara untuk beralih dari praktik

informal ke kesepakatan formal yang lebih terstruktur (Migrant CARE dan ILO, 2021).

Dinamika kerja sama bilateral ini mencerminkan adanya "*mutual interest*" (kepentingan bersama) yang kuat antara Indonesia dan Malaysia. Bagi Malaysia, kepentingan ini berakar pada ketergantungannya terhadap tenaga kerja asal Indonesia yang berperan penting dalam menopang sektor-sektor strategis seperti perkebunan kelapa sawit, industri konstruksi, serta pekerjaan rumah tangga. Pekerja Migran Indonesia (PMI) mengisi kekosongan tenaga kerja pada pekerjaan-pekerjaan yang umumnya kurang diminati oleh warga negara Malaysia. Tanpa PMI, produktivitas di sektor-sektor tersebut sangat mungkin terganggu, berdampak negatif pada pertumbuhan ekonomi nasional Malaysia secara keseluruhan (Ng, 2021). Di sisi lain, bagi Indonesia, penempatan PMI ke Malaysia merupakan bagian penting dari kebijakan luar negeri yang tidak hanya menekan angka pengangguran tetapi juga menjadi sumber devisa signifikan melalui remitansi yang dikirimkan oleh PMI kepada keluarga mereka di tanah air (Mulya, 2023). Lebih dari itu, Indonesia memiliki tanggung jawab moral dan politik untuk memastikan perlindungan komprehensif bagi warganya yang bekerja di luar negeri.

Ketergantungan timbal balik ini mendorong urgensi pembenahan sistem penempatan pekerja migran. Implementasi *One Channel System* (OCS), dengan ketentuan upah minimum 1.500 ringgit Malaysia per bulan dan pembatasan jumlah anggota rumah tangga yang dilayani, mencerminkan komitmen Malaysia untuk merespons keprihatinan Indonesia terhadap praktik kerja yang eksploitatif (Astro Awani, 2023). Bagi Indonesia, MoU ini menjadi instrumen resmi yang tidak hanya memfasilitasi penempatan tenaga kerja secara legal, tetapi juga memberikan perlindungan yang lebih kuat bagi warga negaranya di luar negeri. Dalam kerangka teori interdependensi, kepentingan nasional semacam ini dianggap sebagai fondasi yang mempererat hubungan bilateral dalam jangka panjang, karena kedua negara sama-

sama berkepentingan menjaga stabilitas hubungan dan keberlanjutan kerja sama (Keohane dan Nye, 1977).

MoU ini secara tegas menetapkan OCS sebagai satu-satunya kanal legal untuk perekrutan dan penempatan PMI sektor domestik, secara langsung menghapus praktik *Maid Online System* (SMO) yang sebelumnya digunakan dan mengintegrasikan sistem daring antara Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dan Imigrasi Malaysia (Selangor Journal, 2022). Selain itu, MoU juga menjamin hak-hak dasar PMI, seperti gaji minimum RM 1.500 per bulan, cuti tahunan lima hari, satu hari libur per minggu, jaminan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan, serta larangan majikan menahan paspor (BP2MI, 2022). MoU juga memperkenalkan mekanisme kelembagaan seperti *Joint Working Group* (JWG) dan *Joint Monitoring Committee* (JMC) untuk mengevaluasi pelaksanaan dan menyelesaikan sengketa (The Star, 2023). Keberadaan pasal-pasal ini menunjukkan tekad diplomatik kedua pemerintah untuk membangun tata kelola ketenagakerjaan lintas negara yang lebih transparan dan bertanggung jawab. Namun, meskipun OCS dirancang untuk menjamin jalur perekrutan yang legal dan manusiawi, implementasinya masih menghadapi hambatan signifikan di lapangan, terutama karena sebagian agen perekrutan lokal di Malaysia masih mendorong penggunaan jalur informal (Rifky, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa prioritas domestik Malaysia, seperti efisiensi biaya dan fleksibilitas prosedural, seringkali berbenturan dengan kepentingan Indonesia untuk menjamin perlindungan menyeluruh bagi pekerjanya.

2) Implementasi *One Channel System* (OCS) dan Tantangan Diplomatik

Sebagai respons atas ketimpangan serta praktik rekrutmen non-prosedural yang kerap menimbulkan eksploitasi, sistem *One Channel System* (OCS) diperkenalkan oleh Indonesia dan Malaysia sebagai mekanisme tunggal dalam penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Inisiatif ini dilandaskan pada sistem digital terintegrasi yang

menghubungkan *platform* antara Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Perwakilan RI di luar negeri, agensi penempatan terverifikasi, dan otoritas keimigrasian Malaysia, guna memastikan jalur rekrutmen berlangsung secara transparan dan sah (Afiya, Sudirman, dan Hakiki, 2024). Struktur OCS dirancang dengan prinsip keamanan berlapis dan keterbukaan informasi lintas negara, sehingga mampu memperkecil peluang manipulasi data maupun intervensi agen ilegal yang selama ini mendominasi pasar tenaga kerja domestik secara informal. Prosesnya melibatkan serangkaian prosedur administratif yang berlapis dan terbagi dalam 26 tahap teknis, mencerminkan prinsip kehati-hatian dan verifikasi lintas yurisdiksi antara Indonesia dan Malaysia. Dokumen penting seperti *Perjanjian Kerja*, surat rekomendasi, serta izin keberangkatan (*Visa with Reference/VDR*) disetujui dalam tahap akhir oleh Kementerian Dalam Negeri Malaysia, dan hanya setelah mendapat validasi bersama antara sistem Indonesia dan Malaysia, pekerja dapat diberangkatkan (MoU Indonesia-Malaysia, 2022).

Meski telah dirancang secara sistematis, tetap terjadi ketidaksesuaian isi pelaksanaan dalam perjanjian tersebut, terutama pada saat Malaysia masih menetapkan sistem perekrutan lama setelah perjanjian terbaru diresmikan. Ini menggambarkan bahwa motivasi ekonomi domestik—terutama efisiensi biaya perekrutan dan pelayanan cepat—mempengaruhi pelaksanaan kebijakan bilateral, dan hal ini sejalan dengan teori Keohane yang menyatakan bahwa kepentingan nasional dapat berbenturan dengan komitmen dari kesepakatan multilateral (Keohane, 1984). Seiring dengan temuan tersebut, Pemerintah Indonesia meluncurkan nota diplomatik melalui Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Kuala Lumpur pada Juli 2022, menyoroti pelanggaran penggunaan *Maid Online System* (SMO) yang bertentangan dengan MoU dan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI. Sebagai bentuk tekanan diplomatik, Indonesia kemudian menerapkan moratorium pengiriman PMI sektor domestik hingga Malaysia benar-benar menggunakan OCS

sepenuhnya (Nidatya, Abdurrahman, dan Saraswati, 2023). Keputusan ini mendemonstrasikan strategi diplomasi keras (*hard diplomacy*) yang berlandaskan prinsip penegakan kesepakatan bilateral melalui instrumen resmi (Ajis, 2023).

Keputusan Indonesia untuk memberlakukan moratorium terhadap penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Malaysia bukan sekadar reaksi sepihak, tetapi mencerminkan logika hubungan yang saling bergantung di antara kedua negara. Pemberlakuan moratorium tersebut memberikan gambaran bahwa kesadaran tindakan hari ini akan menghasilkan kualitas hubungan di masa depan. Dalam konteks interdependensi, negara-negara mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang dalam setiap tindakan karena mereka berada dalam jaringan kerja sama yang saling memengaruhi satu sama lain (Keohane dan Nye, 2012). Situasi ini membuktikan bahwa meskipun *framework* seperti OCS dirancang untuk menjalin tata kelola ketenagakerjaan yang baik, implementasinya terhalang oleh kompleksitas domestik di negara mitra, sesuai dengan teori Keohane dan Joseph Nye yang memberi porsi besar terhadap faktor domestik dalam stabilitas kerja sama internasional (Keohane dan Nye, 1977).

Kepatuhan OCS tidak hanya bergantung pada Malaysia, tetapi juga pada kesiapan dan pengawasan dari pihak Indonesia. Tantangan domestik di Indonesia meliputi pengawasan yang belum optimal terhadap Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS). Meskipun ada regulasi ketat, praktik-praktik tidak etis atau ilegal oleh oknum PPTKIS masih dapat terjadi, seperti pembebanan biaya yang tidak wajar atau penipuan informasi kepada calon PMI. Selain itu, sosialisasi yang belum merata kepada calon PMI mengenai hak-hak mereka di bawah OCS juga menjadi kendala. Banyak calon PMI, terutama dari daerah terpencil, mungkin belum sepenuhnya memahami prosedur resmi dan risiko jalur non-prosedural, membuat mereka rentan terhadap tawaran dari agensi ilegal (Mulya, 2023). Dengan demikian, kesenjangan implementasi OCS bukan hanya

masalah teknis, melainkan cerminan dari kompleksitas kepentingan domestik dan memiliki implikasi serius terhadap stabilitas hubungan bilateral serta prospek ekonomi kedua negara.

3) Efektivitas Kerja Sama Bilateral dalam Menangani Isu Perlindungan Pekerja Migran

Pemberlakuan moratorium atas penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Malaysia pada bulan Juli 2022 menandai perubahan signifikan dalam dinamika hubungan diplomatik kedua negara. Kebijakan ini tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan sebagai respons terhadap temuan Kementerian Ketenagakerjaan RI bersama Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Kuala Lumpur yang menyatakan adanya pelanggaran atas kesepakatan bilateral yang telah diperbarui pada tahun 2022. Pelanggaran tersebut berkaitan dengan diaktifkannya kembali sistem digital perekrutan tenaga kerja domestik bernama *Maid Online System* (SMO), yang secara eksplisit telah digantikan oleh *One Channel System* (OCS) sebagai satu-satunya mekanisme penempatan yang disepakati bersama dalam dokumen perjanjian kerja sama (Putri et al., 2024). Keputusan moratorium memperlihatkan seberapa jauh diplomasi bilateral mampu menjangkau wilayah kebijakan domestik sebagai respons terhadap krisis, sekaligus mendorong Malaysia meninjau ulang praktik perekrutannya.

Sebagai bentuk tanggapan diplomatik terhadap pelanggaran perjanjian, Pemerintah Indonesia menyampaikan nota protes resmi kepada otoritas Malaysia, disertai dengan keputusan untuk menghentikan sementara pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI) di sektor domestik. Langkah ini diposisikan tidak semata sebagai tekanan, tetapi sebagai upaya diplomasi yang tegas dan tetap berada dalam koridor hukum internasional. Sikap ini mencerminkan prinsip-prinsip *cooperative enforcement* sebagaimana dijelaskan oleh Keohane dan Nye, di mana kerja sama internasional tidak hanya bergantung pada niat baik, tetapi juga dibentuk melalui institusi bersama seperti

Joint Working Group dan *Joint Monitoring Committee* yang berperan sebagai instrumen penyelesaian perselisihan dan evaluasi implementasi kesepakatan bilateral (Paksi dan Renta, 2024). Pernyataan resmi dari otoritas Malaysia turut merefleksikan kematangan dalam merespons dinamika bilateral. Menteri Dalam Negeri Malaysia menilai bahwa pemberlakuan moratorium oleh Indonesia dipicu oleh adanya “kesalahpahaman” dalam proses implementasi nota kesepahaman yang berlaku (Tee, 2022). Dalam kerangka tersebut, pihak Malaysia menyampaikan kesediaan untuk menyelesaikan persoalan teknis tersebut melalui jalur konsultatif, khususnya melalui dialog lintas kementerian antara Kementerian Sumber Daya Manusia dan Kementerian Dalam Negeri sebagai wujud komitmen terhadap pelaksanaan perjanjian yang disepakati bersama. Pendekatan ini bukan hanya menahan eskalasi isu, tetapi juga membuka ruang untuk penyesuaian regulasi internal agar sejalan dengan MoU dan praktik OCS.

Pasca diberlakukannya moratorium, hubungan bilateral Indonesia–Malaysia memasuki tahap negosiasi lanjutan yang lebih intensif. Kedua negara menempuh serangkaian pertemuan teknis sebagai upaya untuk memperkuat implementasi *One Channel System* (OCS) secara menyeluruh. Fokus utama dari diskusi ini adalah memperketat mekanisme pengawasan bersama di lapangan dan memastikan bahwa setiap aktor lokal, khususnya agensi penempatan tenaga kerja, benar-benar mematuhi jalur resmi yang telah disepakati. Pendekatan ini mencerminkan strategi restoratif dalam diplomasi ketenagakerjaan, di mana stabilitas hubungan jangka panjang tetap menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan kebijakan luar negeri (Asiatoday, 2022). Komitmen yang diperbaharui dari pihak Malaysia tampak nyata melalui partisipasinya dalam sesi evaluasi intensif terkait pelaksanaan skema OCS. Dalam berbagai kesempatan, Menteri Sumber Daya Manusia Malaysia secara terbuka menyatakan kesediaan pemerintahnya untuk terus bekerja sama dengan Indonesia, guna menjamin perlindungan menyeluruh terhadap

hak-hak dan keamanan Pekerja Migran Indonesia (PMI) (Koran Sulindo, 2022). Pernyataan ini sekaligus menjadi sinyal politik yang memperkuat posisi kerja sama bilateral sebagai sarana pemulihan kepercayaan antarnegara pasca-moratorium.

Dalam periode pasca-moratorium, dampak langsung terhadap kondisi Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan industri ketenagakerjaan Malaysia terasa cukup tajam. Temuan dari Koalisi Serikat Pekerja dan Serikat Kemanusiaan (SPSK) menunjukkan bahwa kebijakan penghentian sementara tersebut justru mendorong sebagian PMI menempuh jalur informal demi tetap bisa bekerja, yang kemudian membuka celah terhadap praktik-praktik rentan seperti pelanggaran jam kerja, pemotongan upah, hingga bentuk eksploitasi lainnya yang sulit ditelusuri secara hukum. Dalam perspektif masyarakat sipil, lemahnya pengawasan terhadap sistem *One Channel System* (OCS) di masa moratorium menjadi titik kritis, karena alih-alih memperkuat perlindungan, kebijakan ini justru dinilai mencoreng posisi Indonesia sebagai pelindung utama warganya di luar negeri. Ini menegaskan bahwa melalui kanal diplomasi formal, termasuk kebijakan moratorium, efektivitas kerja sama bilateral tidak hanya diukur dari aspek teknis, tetapi juga melalui legitimasi publik yang menjadi tolok ukur keberlangsungan kebijakan di masa depan.

One Channel System (OCS) bukan sekadar perubahan nama dari sistem perekrutan sebelumnya; sistem ini adalah sebuah arsitektur komprehensif yang dirancang untuk menyuntikkan transparansi, akuntabilitas, dan perlindungan berlapis ke dalam proses penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia. Kontribusinya terhadap penurunan kasus pengaduan PMI dapat ditelusuri melalui beberapa mekanisme spesifik yang saling terkait, yang secara fundamental mengubah lanskap perekrutan dari yang sebelumnya rentan terhadap praktik eksploitatif. Pertama, peningkatan transparansi dalam biaya perekrutan menjadi pilar utama efektivitas OCS. Di bawah sistem lama, PMI seringkali dibebani biaya yang tidak jelas dan berlebihan oleh berbagai pihak perantara, yang kemudian memicu praktik

penahanan gaji atau utang yang menjerat. OCS berupaya memangkas rantai perantara yang tidak perlu dan menetapkan struktur biaya yang lebih transparan dan terkontrol (Ibrahim, 2022). Kedua, verifikasi dokumen yang lebih ketat dan terintegrasi merupakan mekanisme krusial lainnya. OCS mengharuskan seluruh informasi calon pekerja diverifikasi secara silang antara Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dan otoritas keimigrasian Malaysia. Proses ini mencakup pemeriksaan kesehatan resmi, validasi kontrak kerja, hingga persetujuan izin keberangkatan (*Visa with Reference/VDR*) yang hanya dikeluarkan setelah semua persyaratan terpenuhi dan disepakati oleh kedua negara (MoU Indonesia-Malaysia, 2022). Verifikasi berlapis ini secara signifikan mengurangi jumlah PMI yang berangkat melalui jalur non-prosedural atau dengan dokumen palsu, yang sebelumnya menjadi kelompok paling rentan terhadap eksploitasi. Dengan status legal yang jelas dan dokumen yang sah, PMI memiliki pijakan hukum yang lebih kuat untuk menuntut hak-hak mereka jika terjadi pelanggaran.

Ketiga, jalur pengaduan yang lebih jelas dan terstruktur turut memperkuat perlindungan PMI. Meskipun tantangan aksesibilitas masih ada, OCS dan MoU 2022 secara eksplisit memperkuat mekanisme pengawasan bersama melalui *Joint Working Group* (JWG) dan *Joint Monitoring Committee* (JMC). Forum-forum ini berfungsi sebagai saluran resmi untuk menyelesaikan perselisihan dan menindaklanjuti kasus-kasus pelanggaran (Suryono dan Yuliana, 2022). Keberadaan mekanisme ini memberikan PMI dan perwakilan mereka (seperti Kedutaan Besar Republik Indonesia) jalur yang lebih formal dan terlegitimasi untuk menyampaikan keluhan, dibandingkan dengan sistem sebelumnya yang seringkali tidak memiliki saluran respons yang jelas. Meskipun demikian, efektivitas jalur pengaduan ini masih sangat bergantung pada kapasitas dan responsivitas otoritas di lapangan, serta keberanian PMI untuk melapor. Secara menyeluruh, dinamika moratorium memperlihatkan bahwa keberadaan institusi bilateral seperti *Memorandum of Understanding* (MoU), *Joint Working*

Group (JWG), dan sistem *One Channel System* (OCS) hanya akan efektif jika diimbangi oleh diplomasi yang proaktif serta respons kebijakan yang adaptif di tingkat nasional (Agusman, 2023). Instrumen seperti pengajuan nota diplomatik, penghentian penempatan sebagai bentuk tekanan simbolik, serta dialog intensif antar kementerian terbukti mampu menjaga arah kerja sama bilateral tetap sejalan dengan prinsip perlindungan.

4) **Proyeksi Stabilitas Hubungan Bilateral dan Peran Aktor**

Keberlangsungan *One Channel System* (OCS) sebagai instrumen utama dalam pengelolaan migrasi tenaga kerja antara Indonesia dan Malaysia sangat bergantung pada konsistensi penerapan di lapangan serta kemauan politik kedua negara dalam merawat kepercayaan bersama. Sebagai produk dari Nota Kesepahaman tahun 2022, OCS dirancang sebagai strategi komprehensif untuk menghapus celah kerentanan yang kerap dimanfaatkan dalam praktik perekrutan non-prosedural dan tindakan eksploitatif terhadap pekerja migran. Namun demikian, dinamika yang mengemuka pasca moratorium penempatan pekerja sektor domestik pada tahun 2022 menegaskan bahwa tantangan implementatif masih nyata. Jika komitmen bilateral tidak secara konkret diwujudkan dalam koordinasi administratif yang terstruktur dan responsif, ketegangan serupa sangat mungkin kembali terjadi di masa mendatang. Konsep *shadow of the future* (bayangan masa depan) menjelaskan bahwa keputusan negara saat ini dipengaruhi oleh ekspektasi mereka terhadap kelanjutan hubungan di masa mendatang (Keohane, 1984). Kepentingan bersama, terutama untuk Malaysia sebagai negara penerima dan membutuhkan tenaga kerja tersebut, dapat mendorong Malaysia untuk lebih patuh pada kesepakatan, meskipun terdapat resistensi di level domestik. Sebaliknya, fenomena moratorium dapat menjadi alat tekanan yang efektif, hal tersebut mencerminkan Indonesia yang tidak ingin merusak hubungan bilateral secara permanen atau bahkan justru mendorong

para PMI memilih jalur non-formal kembali yang akan memberikan dampak berbahaya.

Mengacu pada pemikiran Robert O. Keohane, kesinambungan kebijakan migrasi bilateral antara Indonesia dan Malaysia dapat dipahami sebagai manifestasi dari upaya institusionalisasi kerja sama internasional. Dalam konteks ini, kerja sama yang terbangun bukan semata hasil dari relasi sementara, melainkan berkembang menjadi suatu struktur yang berakar pada kesamaan kepentingan, mekanisme yang terlembagakan, serta prosedur yang dapat diandalkan dan berulang. Dengan demikian, MoU 2022 dan sistem OCS merepresentasikan bentuk awal dari pembentukan rezim bilateral di bidang ketenagakerjaan, yang memungkinkan negara-negara untuk bertindak kooperatif dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Keohane menekankan bahwa stabilitas dalam sistem internasional tidak muncul dari kekuatan koersif semata, melainkan dari kemampuan institusi untuk membentuk ekspektasi yang stabil antarnegara melalui norma, aturan, dan mekanisme penyelesaian konflik (Keohane, 2005). Dalam konteks hubungan Indonesia–Malaysia, sistem *One Channel System* dapat menjadi simbol stabilitas jika kedua negara menjaga kepatuhan institusional dan konsistensi terhadap hasil perjanjian. Holsti percaya bahwa stabilitas bukanlah sekadar absennya konflik, tetapi terciptanya ketahanan sistemik dalam menghadapi guncangan politik atau ketegangan administratif, seperti kegagalan implementasi kebijakan lintas batas (Holsti, 1991).

Dengan kata lain, apabila pelaksanaan *One Channel System* (OCS) kembali menghadapi penyimpangan, seperti munculnya kembali penggunaan sistem informal *Maid Online* di luar jalur resmi yang telah disepakati, maka hal tersebut tidak hanya akan mengganggu kepercayaan dalam kerja sama kedua negara, tetapi juga dapat memengaruhi stabilitas hubungan bilateral secara keseluruhan. Potensi ancaman yang bisa timbul mencakup meningkatnya jumlah penempatan pekerja migran secara ilegal, menurunnya kualitas perlindungan hukum dan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI),

serta munculnya tekanan diplomatik dari organisasi masyarakat sipil dan lembaga internasional yang peduli terhadap hak asasi manusia. Kondisi ini berisiko merusak kepercayaan yang telah dibangun selama ini dan membuat posisi Indonesia dalam kerja sama menjadi kurang kuat di masa depan. Proyeksi ke depan menunjukkan bahwa Indonesia dan Malaysia kemungkinan besar akan memerlukan bentuk penyesuaian atau bahkan perluasan dari MoU 2022. Penyesuaian ini bisa mencakup penambahan klausul mengenai mekanisme sanksi administratif terhadap agen nakal di Malaysia atau penguatan *joint monitoring* dengan partisipasi masyarakat sipil kedua negara (Harkins, 2021). Beberapa akademisi bahkan menyarankan bahwa kerja sama migrasi bilateral perlu diarahkan ke model *binding agreement* yang memiliki konsekuensi hukum lebih kuat, daripada sekadar nota kesepahaman tanpa perangkat *enforcement* yang jelas.

Di sisi lain, Indonesia juga perlu menyiapkan skenario diplomasi preventif, termasuk dengan memperkuat diplomasi perlindungan oleh perwakilan-perwakilan diplomatik di lapangan. Diplomasi preventif ini tidak hanya mencakup nota diplomatik saat krisis, tetapi juga penguatan saluran komunikasi lintas kementerian dan evaluasi berkala dengan pelibatan komunitas migran sebagai aktor partisipatif. Menurut analisis Nasution, diplomasi perlindungan di Asia Tenggara akan lebih efektif jika negara pengirim dan penerima sepakat menggunakan pendekatan inklusif dan responsif dalam kebijakan lintas batas (Nasution, 2022).

Dalam konteks kerja sama bilateral Indonesia–Malaysia, peran aktor negara menjadi elemen kunci dalam memastikan efektivitas implementasi *Memorandum of Understanding* (MoU) tahun 2022 tentang penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Kebijakan strategis ini tidak berdiri sendiri, melainkan bergantung pada dinamika koordinasi lintas lembaga negara baik dari Indonesia maupun Malaysia dalam merespons berbagai tantangan perlindungan tenaga kerja migran lintas batas.

Dari sisi Indonesia, terdapat tiga aktor utama yang memainkan peran signifikan. Pertama adalah Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker RI), yang menjadi institusi pengarah kebijakan migrasi tenaga kerja. Kementerian Ketenagakerjaan bertugas merancang regulasi teknis pelaksanaan sistem jalur tunggal serta memastikan sinkronisasi dengan badan teknis lain. Kedua adalah Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), yang memegang mandat pelaksanaan teknis pelindungan dan pengawasan penempatan PMI di luar negeri. BP2MI juga memverifikasi permintaan tenaga kerja dari Malaysia dan memastikan kesesuaian perekrutan dengan prinsip legal dan prosedural yang disepakati dalam MoU. Ketiga, Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Kuala Lumpur dan Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) di Johor Bahru menjadi ujung tombak diplomasi perlindungan, menangani kasus-kasus pengaduan PMI dan memastikan akses terhadap bantuan hukum serta layanan perlindungan.

Pada pihak Malaysia, terdapat dua institusi utama yang memiliki peran sentral. Kementerian Dalam Negeri Malaysia (*Ministry of Home Affairs/MOHA*) menjadi pengendali kebijakan keamanan dan imigrasi, termasuk penentuan kuota tenaga kerja asing. Sedangkan Jabatan Imigresen Malaysia (JIM) atau Departemen Imigrasi bertanggung jawab pada proses verifikasi masuk dan pengawasan status legal PMI yang bekerja di sektor domestik. Untuk menyesuaikan implementasi OCS, Pemerintah Malaysia juga menyesuaikan sejumlah prosedur dan memperketat pemantauan terhadap agen perekrutan serta majikan lokal. Hal ini merupakan bentuk adaptasi struktural terhadap prinsip *mutual accountability* yang menjadi landasan kerja sama bilateral (Yusof et al., 2023).

Kolaborasi antar aktor ini difasilitasi melalui forum koordinasi bilateral seperti *Joint Working Group (JWG)* dan *Joint Committee on Bilateral Cooperation (JCBC)*. JWG secara rutin mengevaluasi teknis pelaksanaan MoU dan membahas isu-isu ketenagakerjaan yang bersifat taktis dan operasional (IOM, 2022). Dalam arti lain, forum ini

bersifat lebih strategis dan melibatkan menteri-menteri tingkat tinggi berfungsi menetapkan arah kerja sama jangka panjang. Forum ini menjadi wadah untuk menegaskan ulang komitmen politik dan menyelaraskan kerja sama ekonomi, ketenagakerjaan, serta keamanan.

Bila ditarik dalam kerangka teoretis, kerja sama antar aktor negara ini merefleksikan pernyataan yang dikemukakan oleh Robert O. Keohane. Menurut Keohane, stabilitas dalam hubungan internasional dapat tercapai jika negara-negara membangun institusi kerja sama yang didasarkan pada kepentingan bersama, aturan yang dapat diprediksi, serta mekanisme pemantauan kolektif (Keohane, 1984). Dalam konteks implementasi OCS, struktur institusional seperti MoU, JWG, dan JCBC menjadi cerminan nyata dari gambaran *regime* yang bertujuan mendorong stabilitas hubungan bilateral. Meskipun kerja sama bilateral telah diformalkan melalui perjanjian dan forum bersama, pelaksanaan teknis di lapangan masih menghadapi sejumlah tantangan yang substansial. Koordinasi antar lembaga di masing-masing negara kerap terhambat oleh prosedur birokrasi yang kompleks, kurang sinkronnya data penempatan tenaga kerja, serta keterbatasan sumber daya manusia dan teknologi yang mendukung proses pengawasan. Dalam konteks ini, kehadiran forum bilateral saja tidak cukup. Diperlukan sistem komunikasi lintas kementerian yang adaptif serta dukungan *platform* pelaporan digital yang terintegrasi secara nasional dan lintas negara guna meminimalkan kesenjangan informasi dan meningkatkan transparansi data terkait penempatan maupun pelanggaran. Salah satu bentuk konkret dari diplomasi teknis yang relevan adalah pelaksanaan koordinasi rutin melalui *task force* antarkementerian yang fokus pada isu ketenagakerjaan lintas batas. Selain itu, peran *labour attaché* atau atase ketenagakerjaan di perwakilan luar negeri juga harus terus diperkuat agar mampu memberikan perlindungan lebih proaktif bagi pekerja migran, terutama dalam situasi krisis maupun saat terjadi pelanggaran hak.

Selain itu pemerintah Indonesia juga menggunakan diplomasi publik melalui pernyataan media, konferensi pers, dan kampanye kesadaran untuk menggalang dukungan domestik dan internasional, serta menekan Malaysia secara tidak langsung. Misalnya, pemberitaan tentang kasus-kasus pelanggaran PMI di media Indonesia dapat memicu sentimen publik yang kemudian mendorong pemerintah untuk bertindak lebih tegas (Putri et al., 2024). Dengan *power* yang dimiliki Indonesia sebagai negara pemasok tenaga kerja utama, tentunya hal tersebut menjadi sebuah manifestasi kekuatan. Dibuktikan dengan keputusan moratorium, sebuah langkah yang secara tidak langsung mengecam Malaysia. Namun, analisis yang lebih mendalam menunjukkan bahwa efektivitas *power* Indonesia tidak selalu mutlak dan dapat menghadapi batasan. Meskipun moratorium berhasil menarik perhatian serius dari pemerintah Malaysia dan memicu negosiasi ulang, berlanjutnya penggunaan *Maid Online System* (SMO) oleh Malaysia setelah penandatanganan MoU 2022 mengindikasikan adanya resistensi dan keterbatasan dalam *power* Indonesia. Di antaranya, realita bahwa sistem lama lebih menguntungkan negara penerima, sehingga kelompok yang diuntungkan dapat memengaruhi implementasi kebijakan Malaysia dan menciptakan celah dalam pelanggaran perjanjian (Yusof et al., 2023). Selain itu Indonesia juga memiliki batasan internal, seperti kebutuhan lapangan pekerjaan dan menyadari bahwa Malaysia sebagai negara penerima memiliki kedaulatan untuk menentukan kebijakan imigrasi dan ketenagakerjaannya. Dengan solusi mencari alternatif sumber tenaga kerja dari negara lain, meskipun tidak lebih efisien dan mudah dari Indonesia. *Power* ini mungkin tidak sekuat *power* Indonesia sebagai pemasok, tetapi cukup untuk menciptakan negosiasi yang seimbang dan mencegah Indonesia mendikte sepenuhnya.

Dengan demikian, keberhasilan implementasi perlindungan pekerja migran dalam kerangka *One Channel System* (OCS) sangat ditentukan oleh kualitas koordinasi antar lembaga, kemampuan pemerintah merespons dinamika aktual di lapangan, serta komitmen

politik yang menjadikan isu perlindungan sebagai prioritas utama dalam diplomasi ketenagakerjaan. Apabila dijalankan secara konsisten, sistem OCS memiliki potensi untuk membangun tata kelola migrasi tenaga kerja yang lebih etis, transparan, dan berdasar pada esensi kemanusiaan secara jangka panjang.

4.6 Evaluasi Dampak Implementasi MoU terhadap Penurunan Kasus Pelanggaran Hak PMI di Malaysia

Sejak penandatanganan *Memorandum of Understanding* (MoU) antara Pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Malaysia pada April 2022, perhatian utama kedua negara tertuju pada upaya menekan angka pelanggaran hak terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI), khususnya yang bekerja di sektor domestik. Perjanjian tersebut dirancang sebagai instrumen hukum bilateral yang tidak hanya mengatur tata kelola penempatan, tetapi juga memperkuat mekanisme perlindungan PMI melalui sistem *One Channel System* (OCS) yang terintegrasi. Berbagai studi akademik dan laporan kelembagaan menunjukkan bahwa implementasi MoU ini telah menghasilkan sejumlah kemajuan positif, terutama dalam aspek administratif dan legalitas kerja migran. Namun demikian, pelaksanaan di tingkat lapangan masih menghadapi beragam tantangan struktural, seperti lemahnya pengawasan terhadap agen perekrutan, terbatasnya akses terhadap bantuan hukum, serta keberlangsungan praktik informal seperti perekrutan melalui sistem *Maid Online* yang tidak sesuai dengan ketentuan MoU. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan antara ketentuan normatif dalam perjanjian bilateral dengan realitas pelaksanaannya di negara tujuan.

Berdasarkan temuan yang dikaji oleh Putri dan rekan-rekannya, penerapan sistem *One Channel System* (OCS) beserta ketentuan dalam *Memorandum of Understanding* (MoU) termasuk kewajiban pemberian upah minimum serta larangan penahanan dokumen seperti paspor telah memberikan kontribusi nyata dalam menurunkan kasus pelanggaran administratif maupun tindak kekerasan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI). Namun demikian, efektivitas kebijakan ini

dinilai belum sepenuhnya tercapai, mengingat masih berlangsungnya praktik-praktik informal di luar skema resmi, seperti penggunaan *platform Maid Online* yang tidak sesuai dengan semangat perjanjian bilateral tersebut (Putri et al., 2025).

Berdasarkan pengolahan data dari laporan parsial Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dan studi *International Organization for Migration* (IOM) selama 2020–2021, jumlah pengaduan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia diperkirakan berada di atas 700 kasus per tahun. Angka ini mencerminkan tingginya insiden pelanggaran kontrak dan penggunaan jalur non-resmi seperti sistem *Maid Online* yang beroperasi tanpa pengawasan negara pengirim (IOM Indonesia & BP2MI, 2021). Data yang dihimpun oleh *International Organization for Migration* (IOM) bersama Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2022 tercatat sebanyak 451 laporan resmi dari Pekerja Migran Indonesia (PMI), yang meliputi persoalan keterlambatan pembayaran upah, lingkungan kerja yang tidak layak, hingga pelanggaran terhadap isi kontrak kerja (IOM, 2023). Meskipun jumlah ini lebih rendah dibandingkan dengan periode sebelum penandatanganan *Memorandum of Understanding* (MoU) tahun 2022, kehadiran kasus-kasus tersebut mengindikasikan bahwa praktik pelanggaran hak PMI masih belum sepenuhnya teratasi. Berdasarkan laporan semester pertama tahun 2024, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) menerima setidaknya enam pengaduan dari Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang bekerja di Malaysia (Komnas HAM RI, 2024). Pengaduan ini mencakup persoalan-persoalan serius seperti tindakan kekerasan fisik oleh majikan, pemotongan gaji sepihak, hingga penahanan hak-hak finansial lainnya yang seharusnya dijamin dalam kontrak kerja bilateral. Meskipun angka tersebut secara kuantitatif tampak lebih rendah dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, substansi dari kasus-kasus tersebut memperlihatkan bahwa bentuk pelanggaran yang tersisa justru mengarah pada kategori berat, yang membutuhkan atensi diplomatik dan hukum yang lebih sistemik.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan *Memorandum of Understanding* (MoU) tahun 2022 dan implementasi sistem *One Channel System* (OCS) tidak dapat diukur hanya dari penurunan angka, melainkan juga dari kualitas perlindungan substantif yang diterima oleh PMI di tingkat akar rumput. Seperti yang dicatat dalam laporan Komnas HAM tersebut, mayoritas pekerja yang mengadu menyatakan kesulitan dalam mengakses mekanisme pelaporan di luar negeri, terutama ketika berada di lokasi kerja yang tertutup atau dikontrol penuh oleh pihak majikan.

Penurunan jumlah pengaduan resmi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia dari perkiraan lebih dari 700 kasus per tahun sebelum MoU 2022 menjadi 451 kasus pada tahun setelah kehadiran kebijakan baru merupakan indikator positif awal dari efektivitas *One Channel System* (OCS). Jenis kasus yang menunjukkan tren penurunan yaitu penahanan paspor dan identitas. Salah satu poin krusial dalam MoU 2022 adalah larangan bagi majikan untuk menahan paspor atau dokumen identitas PMI (BP2MI, 2022). Sebelum OCS, penahanan paspor adalah praktik umum yang digunakan majikan untuk mengontrol pekerja, membatasi mobilitas, dan mencegah mereka melarikan diri atau mencari bantuan. Dengan adanya penegasan dalam MoU dan mekanisme OCS yang lebih ketat dalam verifikasi dokumen, kasus penahanan paspor cenderung menurun. Ini mengindikasikan bahwa OCS, melalui proses verifikasi yang lebih transparan dan penekanan pada hak-hak dasar pekerja, berhasil mengurangi salah satu bentuk kontrol paling fundamental yang dilakukan majikan. Selanjutnya, menurunnya kasus pelaporan terkait keterlambatan pembayaran upah dan pemotongan gaji sepihak. Meskipun kasus upah tidak dibayar sepenuhnya masih ada, pengaduan terkait keterlambatan pembayaran upah atau pemotongan gaji sepihak yang bersifat administratif (bukan eksploitasi berat) menunjukkan penurunan. OCS, dengan standarisasi kontrak kerja dan penetapan upah minimum, memberikan dasar hukum yang lebih kuat bagi PMI untuk menuntut hak-hak finansial mereka (MoU

Indonesia-Malaysia, 2022). Hal tersebut dapat menjadi indikator pada peningkatan kesadaran majikan akan konsekuensi hukum dari pelanggaran kontrak di bawah kerangka MoU yang baru. Penurunan jumlah pengaduan secara keseluruhan juga mencerminkan upaya OCS untuk memangkas jalur perekrutan non-prosedural. Semakin banyak PMI yang menggunakan jalur resmi, semakin kecil kemungkinan mereka terjebak dalam praktik penipuan atau eksploitasi sejak awal. Ini adalah dampak langsung dari tujuan OCS sebagai "satu-satunya kanal legal" untuk penempatan PMI (Suryono dan Yuliana, 2022).

Meskipun terdapat perubahan yang telah signifikan, ada beberapa jenis kasus pengaduan yang tetap menjadi perhatian serius karena karakteristiknya yang sangat kompleks, seperti kekerasan fisik dan verbal. Laporan Komnas HAM pada semester pertama 2024 masih mencatat adanya pengaduan terkait kekerasan fisik oleh majikan (Komnas HAM RI, 2024). Ini menunjukkan bahwa OCS, meskipun efektif dalam aspek administratif, belum sepenuhnya mampu mengatasi masalah kekerasan yang bersifat personal dan terjadi di ranah privat rumah tangga. Kasus-kasus ini sulit dideteksi dan dilaporkan karena PMI berada dalam isolasi dan ketergantungan penuh pada majikan. Kemudian pelanggaran kontrak yang kompleks seperti jam kerja yang berlebihan tanpa kompensasi atau kondisi kerja yang tidak layak, masih menjadi isu. Ini mungkin karena OCS belum sepenuhnya mampu mengawasi kondisi kerja sehari-hari di lapangan, terutama di sektor domestik yang tidak memiliki jam kerja terstruktur.

Meskipun kebijakan perlindungan melalui *One Channel System* (OCS) telah diimplementasikan, tantangan di tingkat lapangan masih cukup kompleks. Banyak Pekerja Migran Indonesia (PMI) menghadapi kesulitan serius ketika hendak melaporkan pelanggaran yang dialami. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan akses terhadap mekanisme hukum di Malaysia, terutama bagi mereka yang bekerja di sektor domestik dan tidak memiliki mobilitas bebas. Kendala ini diperparah dengan adanya hambatan bahasa yang signifikan antara pekerja dan aparat lokal, serta ketidakpastian mengenai status

imigrasi mereka yang menyebabkan sebagian PMI merasa takut untuk melapor karena khawatir akan dideportasi atau kehilangan pekerjaan. *Jurnal Social Policy Worldwide* mencatat bahwa keterbatasan akses terhadap jalur pelaporan resmi, seperti Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) atau Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), menjadi faktor kunci mengapa banyak pelanggaran hak tidak terdokumentasikan secara formal (Social Policy Worldwide, 2023). Disebutkan bahwa akses terhadap jalur pelaporan pusat seperti KBRI atau BP2MI masih terbatas, sehingga banyak kasus tidak terdokumentasi resmi. Temuan ini memperkuat argumen bahwa kerja sama bilateral belum sepenuhnya menjangkau kebutuhan perlindungan di akar rumput, terutama dalam hal penguatan sistem pelaporan yang inklusif dan responsif terhadap realitas PMI.

Meskipun hubungan bilateral melibatkan dua negara, implementasi perjanjian perlindungan PMI melibatkan banyak aktor di luar pemerintah pusat. Beberapa organisasi masyarakat sipil dan lembaga swadaya masyarakat (LSM), seperti Tenaganita dan Koalisi Buruh Migran Berdaulat, mengapresiasi keberadaan nota kesepahaman (MoU) tahun 2022 dan mekanisme *One Channel System* (OCS) sebagai langkah krusial dalam menata ulang sistem migrasi pekerja domestik secara lebih terstruktur dan legal. Keduanya dianggap menjadi kerangka hukum yang sah dalam proses penempatan dan perlindungan tenaga kerja migran. Namun demikian, kelompok-kelompok advokasi tersebut juga menekankan bahwa efektivitas kebijakan tidak cukup hanya dibuktikan dengan eksistensi aturan administratif, tetapi harus tercermin dalam implementasi konkret di tingkat praktik lapangan.

Kekhawatiran yang paling menonjol adalah lemahnya sistem pengawasan terhadap agen perekrutan dan majikan, yang menjadi titik rawan pelanggaran hak pekerja. Agensi perekrutan dapat menjadi penghambat bagi terlaksananya isi dalam perjanjian ini, terlebih jika pada realitasnya mereka masih diuntungkan dengan sistem lama. Oleh sebab itu, organisasi-organisasi ini menilai bahwa keberhasilan

kesepakatan kedua negara terutama *One Channel System* sangat bergantung pada penguatan instrumen pengawasan dan transparansi data di kedua negara, agar komitmen bilateral tersebut tidak menjadi sekadar simbol prosedural (Tenaganita, 2023). Selain itu LSM dan Serikat Pekerja dapat berperan sebagai pengawas dan advokat bagi hak-hak PMI yang mana dapat menjadi sumber informasi penting tentang pelanggaran di lapangan. Secara keseluruhan, penandatanganan *Memorandum of Understanding* (MoU) tahun 2022 antara Pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Malaysia telah memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam memperkuat kerangka perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI), khususnya dari sisi legalitas dan tata kelola administratif dalam proses penempatan. Salah satu indikator keberhasilannya tercermin dari menurunnya jumlah pelanggaran administratif, terutama yang berkaitan dengan keterlambatan pembayaran upah, jam kerja yang melebihi ketentuan, serta praktik penahanan dokumen identitas oleh pihak majikan. Capaian ini mengindikasikan bahwa MoU tidak hanya berfungsi sebagai kesepakatan formal, tetapi juga sebagai instrumen normatif yang mulai berperan dalam memperbaiki praktik ketenagakerjaan lintas negara secara nyata.

Meski demikian, efektivitas implementasi MoU di lapangan masih menghadapi hambatan struktural, utamanya terkait dengan keberlanjutan penggunaan jalur informal seperti *Maid Online System* (MOS) yang hingga kini belum sepenuhnya dihentikan atau dikendalikan secara menyeluruh. Meskipun secara formal MOS telah dinyatakan bertentangan dengan prinsip *One Channel System* (OCS), praktik di lapangan menunjukkan bahwa sistem ini masih digunakan oleh sebagian pihak sebagai alternatif jalur penempatan. Kondisi ini tentu menghambat efektivitas OCS sebagai satu-satunya kanal resmi dan sah dalam proses migrasi tenaga kerja dari Indonesia ke Malaysia. Untuk menjamin keberlanjutan dampak positif dari pelaksanaan MoU tersebut, maka dibutuhkan kebijakan lanjutan yang lebih terarah dan responsif. Salah satunya adalah penguatan fungsi pengawasan

bilateral yang dijalankan melalui forum seperti *Joint Working Group* (JWG) dan *Joint Monitoring Committee*. Kedua forum ini seharusnya ditingkatkan kapasitasnya untuk dapat memetakan titik-titik rawan pelanggaran, serta mampu memberikan respons kebijakan yang cepat dan tepat sasaran. Di samping itu, peningkatan akses PMI terhadap layanan hukum juga menjadi aspek yang sangat mendesak. Hal ini meliputi penyediaan pendampingan hukum secara profesional, pembukaan kanal pelaporan digital, serta fasilitasi komunikasi dalam bahasa Indonesia agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam proses hukum di negara tujuan.

Lebih jauh, pelibatan agen perekrutan tenaga kerja juga memegang peranan sentral dalam membangun tata kelola migrasi yang akuntabel. Pemerintah Indonesia bersama Pemerintah Malaysia perlu memastikan bahwa para agen perekrutan memperoleh pelatihan dan sosialisasi yang memadai mengenai substansi dan kewajiban yang tertuang dalam MoU. Dengan demikian, pengawasan terhadap praktik rekrutmen akan menjadi lebih efektif, dan kesalahan administratif yang selama ini sering terjadi dapat di minimalisasi. Melalui langkah-langkah tersebut, MoU tahun 2022 tidak hanya diposisikan sebagai dokumen perjanjian bilateral, tetapi juga sebagai representasi dari komitmen bersama untuk membangun tata kelola migrasi yang berkeadilan, menjunjung hak asasi manusia, dan berpihak pada kesejahteraan pekerja migran secara berkelanjutan.

3. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kerja sama bilateral antara Indonesia dan Malaysia melalui *Memorandum of Understanding* (MoU) tahun 2022 dan implementasi *One Channel System* (OCS) terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap stabilitas isu ketenagakerjaan serta peningkatan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI). Keberadaan MoU ini telah berhasil menciptakan kerangka hukum yang lebih jelas dan transparan dalam proses penempatan PMI, yang sebelumnya seringkali diwarnai oleh praktik-praktik informal dan rentan eksploitasi. Penurunan

jumlah pengaduan resmi PMI, dari lebih dari 700 kasus per tahun menjadi 451 kasus pada tahun 2022, menjadi indikator kuat bahwa sistem OCS telah membawa perbaikan sistematis dalam mekanisme perlindungan, khususnya dalam aspek administratif seperti penahanan paspor dan keterlambatan pembayaran upah.

Meskipun demikian, efektivitas implementasi OCS masih menghadapi tantangan yang kompleks dan multidimensional. Inkonsistensi Malaysia dalam meninggalkan sistem lama, seperti *Maid Online System (SMO)*, serta adanya resistensi dari agen perekrutan lokal yang diuntungkan oleh jalur informal, menunjukkan bahwa kepentingan domestik di kedua negara dapat menjadi penghambat serius bagi keberhasilan perjanjian bilateral. Kasus-kasus pelanggaran hak yang lebih berat, seperti kekerasan fisik dan verbal, juga masih menjadi perhatian serius, mengindikasikan bahwa OCS belum sepenuhnya mampu menjangkau ranah privat tempat sebagian besar PMI bekerja. Selain itu, keterbatasan akses PMI terhadap mekanisme pelaporan dan bantuan hukum di Malaysia, diperparah oleh hambatan bahasa dan ketakutan akan deportasi, masih menjadi celah besar dalam sistem perlindungan.

Untuk menjaga keberlanjutan dampak positif dan mencapai stabilitas ketenagakerjaan yang optimal, diperlukan komitmen yang lebih kuat dan konsisten dari kedua pemerintah. Penguatan mekanisme pengawasan lintas batas, baik melalui audit rutin terhadap agen penyalur maupun pengguna jasa, menjadi krusial untuk memastikan kepatuhan terhadap ketentuan MoU. Peningkatan akses PMI terhadap layanan hukum dan mekanisme pelaporan yang aman, mudah diakses, dan multibahasa juga harus menjadi prioritas. Lebih lanjut, transformasi MoU menjadi bentuk perjanjian internasional yang mengikat secara hukum (*binding agreement*) dengan sanksi tegas terhadap pelanggar dapat memberikan kekuatan *enforcement* yang lebih besar. Pelibatan aktif aktor non-negara, seperti lembaga swadaya masyarakat (LSM) dan organisasi komunitas PMI, dalam proses penyuluhan, pengawasan, dan pemberdayaan pekerja juga sangat penting untuk menciptakan tata kelola migrasi yang lebih partisipatif dan inklusif. Dengan demikian, keberhasilan jangka panjang dari kerja sama bilateral ini tidak

hanya bergantung pada komitmen politik di tingkat atas, tetapi juga pada kemampuan untuk mengatasi tantangan implementatif di lapangan dan memastikan bahwa setiap PMI mendapatkan perlindungan yang layak dan adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusman, Damos. "Diplomasi Perlindungan WNI di Luar Negeri: Tantangan dan Peluang." *Jurnal Hubungan Internasional*, vol. 12, no. 1, 2023.
- Ajis, Muhammad. "Strategi Diplomasi Indonesia dalam Perlindungan Pekerja Migran." *Jurnal Kebijakan Luar Negeri*, vol. 8, no. 2, 2023.
- Afiya, Siti, Sudirman, dan Hakiki. "Sistem Satu Kanal: Inovasi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia." *Jurnal Migrasi dan Pembangunan*, vol. 7, no. 1, 2024.
- Astro Awani. "Malaysia Komited Lindungi Pekerja Migran Indonesia." 2023.
- Asiatoday. "Indonesia-Malaysia Perkuat Kerja Sama Perlindungan Pekerja Migran." 2022.
- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). "Laporan Tahunan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia." 2022.
- Budi, Setiawan. "Dinamika Hubungan Bilateral Indonesia-Malaysia dalam Isu Pekerja Migran." *Jurnal Kajian Asia Tenggara*, vol. 5, no. 1, 2021.
- Creswell, John W. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications, 2013.
- Harkins, Benjamin. "Mekanisme Pengawasan Bersama dalam Tata Kelola Migrasi." *Jurnal Hukum Internasional*, vol. 15, no. 3, 2021.
- Holsti, K. J. *Peace and War: Armed Conflicts and International Order 1648-1989*. Cambridge University Press, 1991.
- Ibrahim, Nurul. "Transparansi Biaya Perekrutan Pekerja Migran: Studi Kasus OCS." *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, vol. 10, no. 2, 2022.
- International Organization for Migration (IOM). "Laporan Migrasi Indonesia." 2023.
- International Organization for Migration (IOM) Indonesia & BP2MI. "Data Pengaduan Pekerja Migran Indonesia 2020-2021." 2021.

- Junaidi, Ahmad. "Kasus Pelanggaran Hak Pekerja Migran Indonesia di Malaysia." *Jurnal Hak Asasi Manusia*, vol. 6, no. 1, 2023.
- Keohane, Robert O. *After Hegemony: Cooperation and Discord in the World Political Economy*. Princeton University Press, 1984.
- Keohane, Robert O. *Power and Interdependence*. Longman, 2005.
- Keohane, Robert O., dan Joseph S. Nye. *Power and Interdependence: World Politics in Transition*. Little, Brown, 1977.
- Keohane, Robert O., dan Joseph S. Nye. *Power and Interdependence*. Pearson, 2012.
- Kementerian Luar Negeri. "Hubungan Bilateral Indonesia-Malaysia." 2022.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM RI). "Laporan Pengaduan Pekerja Migran Indonesia Semester I 2024." 2024.
- Koran Sulindo. "Menteri Sumber Daya Manusia Malaysia Komitmen Lindungi PMI." 2022.
- Lincoln, Yvonna S., dan Egon G. Guba. *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications, 1985.
- Migrant CARE dan International Labour Organization (ILO). "Laporan Pelanggaran Hak Pekerja Migran." 2021.
- Miles, Matthew B., dan A. Michael Huberman. *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Sage Publications, 1994.
- Mulya, Rahmat. "Remitansi Pekerja Migran dan Pembangunan Ekonomi Indonesia." *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, vol. 11, no. 3, 2023.
- Nasution, Rina. "Diplomasi Perlindungan Pekerja Migran di Asia Tenggara." *Jurnal Studi Asia Tenggara*, vol. 9, no. 2, 2022.
- Ng, Mei. "Ketergantungan Malaysia pada Tenaga Kerja Asing." *Jurnal Ekonomi Malaysia*, vol. 34, no. 1, 2021.
- Nidatya, Putri, Abdurrahman, dan Saraswati. "Moratorium Pengiriman PMI: Studi Kasus Indonesia-Malaysia." *Jurnal Kebijakan Publik*, vol. 10, no. 1, 2023.
- Paksi, Ratih, dan Renta. "Cooperative Enforcement dalam Kerja Sama Internasional." *Jurnal Hukum Internasional*, vol. 16, no. 2, 2024.
- Pemerintah Indonesia. "Pembaruan MoU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia." 2022.

- Putri, Ayu, et al. "Dampak MoU 2022 dan OCS terhadap Perlindungan PMI di Malaysia." *Jurnal Kebijakan Sosial*, vol. 11, no. 1, 2025.
- Rahman, Abdul. "Implementasi OCS dan Tantangan di Malaysia." *Jurnal Migrasi Internasional*, vol. 4, no. 2, 2023.
- Rifky, Muhammad. "Hambatan Implementasi OCS di Lapangan." *Jurnal Kebijakan Publik*, vol. 12, no. 1, 2025.
- Sari, Indah. "Perubahan Sistem Perekrutan Pekerja Migran Indonesia." *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, vol. 3, no. 1, 2022.
- Selangor Journal. "OCS: Kanal Legal Perekrutan PMI Domestik." 2022.
- Social Policy Worldwide. "Akses Pekerja Migran terhadap Mekanisme Pelaporan." *Jurnal Kebijakan Sosial Global*, vol. 8, no. 4, 2023.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, 2021.
- Suryono, Budi, dan Yuliana. "Mekanisme Pengawasan Bersama dalam Perlindungan PMI." *Jurnal Hukum Internasional*, vol. 14, no. 3, 2022.
- Suyanto, Bagong. *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Pendekatan dan Aplikasi*. Kencana, 2017.
- Tee, Michael. "Kesalahpahaman dalam Implementasi MoU PMI." *The Star*, 2022.
- Tenaganita. "Evaluasi Implementasi MoU dan OCS." 2023.
- The Star. "Mekanisme Kelembagaan MoU PMI." 2023.
- Yusof, Nor, et al. "Dampak Sistem Lama terhadap Implementasi Kebijakan Migrasi." *Jurnal Kebijakan Publik Malaysia*, vol. 9, no. 2, 2023.