

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Musrin, Bachtiar Simatupang, Darwis Anatami

Universitas Batam

Email: adv.musrin@gmail.com bachtiarsimatupang@univbatam.ac.id

darwisanatami@univbatam.ac.id

Abstrak

Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini disebabkan oleh karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Data dan keterangan yang penulis gunakan dalam penulisan jurnal ini diperoleh atau didapatkan melalui penelitian normatif. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kenyataannya, keterbatasan kesempatan kerja di dalam negeri menyebabkan banyak warga negara Indonesia yang mencari pekerjaan ke luar negeri. Secara yuridis peraturan perundang-undangan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tidak sinkron secara vertikal maupun horizontal. Sedangkan secara sosiologis kurangnya tingkat kesadaran hukum calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI), kurangnya pengawasan dari pegawai pengawas ketenagakerjaan, penegakan hukum yang lemah. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja di Luar Negeri yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. Harus dimulai dengan melakukan pembaharuan hukum. Hal ini bertujuan untuk melindungi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berkerja di luar negeri secara layak.

Kata Kunci: *Tenaga Kerja Indonesia, Perlindungan, Pengiriman*

Abstract

This is because research aims to reveal the truth in a systematic, methodological, and consistent manner. The data and information that the author uses in writing this thesis are obtained or obtained through normative research. Research is a basic tool in the development of science and technology. This is because research aims to reveal the truth in a systematic, methodological, and consistent manner. The data and information that the author uses in writing this thesis are obtained or obtained through normative research. The 1945 Constitution of the Republic of Indonesia Article 27 paragraph (2) states that every Indonesian citizen has the right to work and a decent living for humanity. In fact, limited job opportunities in the country have

caused many Indonesian citizens to seek work abroad. Juridically the laws and regulations in the field of placement and protection of Indonesian Migrant Workers (TKI) are not synchronized vertically or horizontally. While sociologically the level of legal awareness of prospective Indonesian Migrant Workers (TKI), lack of supervision from labor inspectors, weak law enforcement. Legal Protection for Indonesian Migrant Workers Working Abroad as regulated in Law Number 18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers Abroad. It must start with reforming the law. It aims to protect Indonesian Migrant Workers (TKI) who work abroad properly.

Keywords: *Indonesian Migrant Workers, Protection, Shipping*

Diserahkan: 10-11-2022

Diterima: 15-11-2022

Diterbitkan: 23-12-2022

PENDAHULUAN

Dalam praktek perburuhan (ketenagakerjaan) secara universal, sebelum terbentuk, disahkan dan diberlakukan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) di negara-negara yang mendapat perlindungan dari Perserikatan Bangsa-Bangsa disingkat PBB harus ditegakkan secara tegas, banyak terjadi pelanggaran hak-hak dasar manusia. Karena setiap manusia itu lahir merdeka dan ditakdirkan hidup merdeka yang harus mendapat jaminan dan perlindungan hukum dari Negara, terutama hak atas hidup, bebas dari perbudakan dan perhambaan, hak untuk bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk bergabung ke dalam serikat-serikat buruh dan hak atas standar hidup yang pantas (Abdussalam, 2009).

Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan (*Labour Law*) adalah bagian dari hukum berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum perburuhan terfokus pada mereka (buruh) yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan subordinatif (dengan pengusaha/majikan). Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbang-balik dari buruh/pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama/kolektif, peran-serta pekerja, hak mogok, jaminan pendapatan/ penghasilan dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka (Agusmidah, 2012).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kenyataannya, keterbatasan kesempatan kerja di dalam negeri menyebabkan banyak warga negara Indonesia yang mencari pekerjaan ke luar negeri.

Program penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri selanjutnya disingkat dengan Tenaga Kerja Indonesia, merupakan salah satu upaya penanggulangan masalah pengangguran. Peranan pemerintah dalam program ini dititikberatkan pada aspek pembinaan, serta perlindungan dan memberikan berbagai kemudahan kepada pihak yang terkait, khususnya Tenaga Kerja Indonesia dan Perusahaan Penempatan

Pekerja Migran Indonesia disingkat P3MI. Selain bermanfaat untuk mengurangi tekanan pengangguran, program penempatan Tenaga Kerja Indonesia juga memberikan manfaat lain, yaitu meningkatkan kesejahteraan keluarganya melalui gaji yang diterima atau remitansi. Selain itu, juga meningkatkan keterampilan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja tentu memperoleh imbalan dalam bentuk valuta asing (Adrian, 2009).

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan Perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam Perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis (Zainal, Asikin, 2003).

Dengan disahkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Migran Indonesia semakin jelas dan nyata kewenangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam mengatur penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Salah satu pasal dalam Undang-Undang tersebut, menyebutkan pemerintah pusat berwenang dalam mengatur, membina, melaksanakan, mengawasi penempatan, serta melindungi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia keluar negeri juga mempunyai efek negatif dengan adanya kasus-kasus yang menimpa Tenaga Kerja Indonesia baik sebelum, selama bekerja, maupun pada saat pulang ke daerah asal. Oleh karena itu, Negara perlu melakukan penanganan secara terpadu terhadap kasus-kasus yang menimpa Tenaga Kerja Indonesia. Mencuat masalah Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri semakin menambah beban persoalan ketenagakerjaan di Indonesia. Baik yang menyangkut ketidakadilan dalam perlakuan pengiriman tenaga kerja oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, penempatan yang tidak sesuai, standar gaji yang rendah karena tidak sesuai kontrak kerja yang disepakati, kekerasan oleh pengguna tenaga kerja, pelecehan seksual, dan lain-lainnya, seperti tenaga yang tidak sah atau illegal (Zainal, Asikin, 2003).

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri dimulai dan terintegrasi dalam setiap proses penempatan Tenaga Kerja Indonesia, sejak proses rekrutmen, selama bekerja dan ketika pulang ke tanah air. Dengan penyediaan dokumen yang benar dan absah, diharapkan Tenaga Kerja Indonesia terhindar dari risiko yang mungkin timbul selama mereka di luar negeri (Adrian, Sutedi, 2011).

Seiring dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja Indonesia yang akan dan sedang bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi

terhadap Tenaga Kerja Indonesia baik di dalam maupun di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib Tenaga Kerja Indonesia semakin beragam dan bahkan berkembang kearah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan.

Pelanggaran hak-hak Tenaga Kerja Indonesia oleh pengguna jasa Tenaga Kerja Indonesia di negara penerima merupakan masalah utama yang belum dapat diselesaikan oleh Pemerintah Indonesia. Salah satu bentuk pelanggaran hak Tenaga Kerja Indonesia yang sering dilakukan pengguna jasa Tenaga Kerja Indonesia antara lain adalah penganiayaan, gaji tidak dibayarkan, tindakan asusila, sampai dengan perdagangan orang. Begitu kompleks permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Indonesia dalam upaya memberikan perlindungan terhadap warga negaranya, sehingga perlu dikaji bagaimana perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia dalam upaya mewujudkan kesejahteraan sosial dan perlindungan terhadap warga negara.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia secara teoretis dapat dipisahkan menjadi tiga bidang, yaitu perdata, administrasi, dan pidana. Dalam praktiknya harus dijalankan secara berhubungan satu sama lain. Hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja, pengaturannya masuk lingkup hukum perikatan yang menjadi bagian hukum perdata. Selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja harus diawasi oleh pemerintah sebagai konsekuensi menjalankan fungsi *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*. Apabila selama proses pembuatan pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja terdapat pelanggaran hukum maka dapat diterapkan sanksi pidana yang menjadi kajian dalam bidang hukum pidana (Asri, Wijayanti, 2010).

Selain itu, fungsi pengawasan dari Pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan Pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi (buruh-majikan). Hal ini belum terlaksana karena pejabat Depnaker sebagai salah satu organ Pemerintah yang menjalankan fungsi pengawasan, secara ekonomi masih di bawah majikan dan secara moral masih jauh dari ideal. Hal ini disebut sebagai oknum Depnaker. Selain itu, pejabat Depnaker kadang ada yang menjalankan fungsi sebagai majikan contohnya dalam pengerahan Tenaga Kerja Indonesia. Berdasarkan uraian mengenai hakikat hukum ketenagakerjaan di atas maka menjadi dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja
2. Bidang hubungan kerja
3. Bidang kesehatan kerja
4. Bidang keamanan kerja
5. Bidang jaminan sosial buruh.

Permasalahan hukum perburuhan yang lainnya adalah dalam kaitannya dengan globalisasi. Tenaga kerja yang tersedia di Indonesia sebagian besar adalah *unskilled labour*, sementara tuntutan secara universal dalam kaitannya dengan era pasar bebas menuntut adanya kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja

(pelayanan/jasa) dan barang yang masuk atau yang keluar. Hal ini berarti setiap orang dapat bekerja di dalam negerinya sendiri atau di Negara lain tanpa adanya pembatasan-pembatasan atau perlakuan yang tidak adil.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia. Dimana penelitian tersebut akan dituangkan dalam bentuk tulisan yang berjudul: “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia”.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian hukum normatif yang merupakan studi dokumen, yakni menggunakan sumber-sumber data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan, teori hukum, dan pendapat para sarjana. Pada penelitian normative, data sekunder merupakan sebagai sumber atau bahan informasi utama yang berupa data sekunder yaitu data yang berasal dari perundang-undangan, buku-buku, ataupun kamus-kamus sebagai penunjang data primer dan data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Sanksi Administratif Dalam Hal Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Pasal 6 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Dalam pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, berbunyi:

1. Dirjen menjatuhkan sanksi administrative peringatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a, dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak melaporkan data keputungan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan
2. Sanksi administratif peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan
3. Surat peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat kewajiban yang harus dilaksanakan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia terhadap pelanggaran yang telah dilakukan
4. Dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak melaksanakan kewajiban dalam waktu yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), atau melakukan pelanggaran kembali ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka Dirjen menjatuhkan penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Migran Indonesia
5. Bentuk surat peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sesuai format 1 yang tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Adapun tata cara penjatuhan sanksi administrative adalah sebagai berikut:

1) Peringatan tertulis

Adapun isi peringatan tertulis adalah:

- a) Diberikan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan
- b) Memuat kewajiban yang harus dilaksanakan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia terhadap pelanggaran yang telah dilakukan
- c) Apabila Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia disingkat P3MI tidak melaksanakan kewajiban dalam waktu yang telah ditetapkan melakukan pelanggaran kembali maka Dirjen menjatuhkan penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Migran Indonesia
- d) Apabila Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia disingkat P3MI tidak melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

2) Dirjen menjatuhkan sanksi administratif penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Migran Indonesia yaitu apabila Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia:

- a) Menempatkan Pekerja Migran Indonesia tidak sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja
- b) Tidak memberitahukan tentang kematian Pekerja Migran Indonesia kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut
- c) Tidak mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota Keluarga Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan
- d) Tidak memulangkan jenazah Pekerja Migran Indonesia ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan
- e) Tidak mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia atas persetujuan pihak Keluarga Pekerja Migran Indonesia atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan
- f) Tidak memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan keluarganya
- g) Tidak mengurus pemenuhan semua hak Pekerja Migran Indonesia yang seharusnya diterima
- h) Tidak menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia jika deposito yang digunakan tidak mencukupi
- i) Dalam sanksi administratif penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Migran Indonesia
- j) Memuat kewajiban yang harus dilaksanakan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia terhadap pelanggaran yang telah dilakukan

- k) Apabila Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak melaksanakan kewajiban dalam waktu yang telah ditetapkan maka Menteri mencabut Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia disingkat.

Bentuk Keputusan Dirjen tentang Penghentian Sementara Sebagian atau Seluruh Kegiatan Usaha Penempatan Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Migran Indonesia akan ditindaklanjuti dengan tunda pelayanan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang dikenakan sanksi administratif penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib bertanggung jawab atas pemberangkatan Calon Pekerja Migran Indonesia yang telah menandatangani Perjanjian Penempatan. Selama menjalani masa sanksi administratif penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Migran Indonesia, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dilarang melakukan seleksi atau kegiatan penempatan calon Pekerja Migran Indonesia.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang melanggar ketentuan penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Migran Indonesia telah memenuhi kewajiban sebelum masa penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Migran Indonesia berakhir, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus melapor secara daring kepada Dirjen. Berdasarkan laporan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Dirjen menerbitkan keputusan pencabutan penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Migran Indonesia

Menteri menjatuhkan sanksi administratif pencabutan Surat Izin Perusahaan Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yaitu apabila Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia :

1. Tidak melaksanakan kewajiban dalam waktu yang telah ditetapkan
2. Melakukan pelanggaran selama menjalani masa sanksi administratif penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Migran Indonesia
3. Melakukan seleksi atau kegiatan penempatan selama menjalani masa sanksi administratif penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Migran Indonesia
4. Mendapatkan penjatuhan sanksi administratif penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Migran Indonesia sebanyak 2 (dua) kali selama periode 12 (dua belas) bulan. Dalam hal Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia telah dicabut, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan tetap berkewajiban untuk:
 - a. Memberangkatkan Calon Pekerja Migran Indonesia yang telah menandatangani Perjanjian Penempatan

- b. Menyelesaikan permasalahan yang dialami Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sampai dengan berakhirnya Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia yang terakhir diberangkatkan
- c. Mengembalikan Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia kepada Menteri.

Bentuk Keputusan Menteri tentang Pencabutan Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, yaitu apabila P3MI yang telah dijatuhi sanksi administratif pencabutan Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dapat mengajukan permohonan Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia baru setelah melewati tenggang waktu 5 (lima) tahun terhitung sejak tanggal pencabutan Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Penanggung jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dilarang menjadi penanggung jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

Menteri menyampaikan notifikasi pencabutan SIP3MI secara daring kepada lembaga *Online Single Submission*. Dirjen menjatuhkan sanksi administratif denda keterlambatan bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak menyerahkan:

1. Pembaruan data perpanjangan SIP3MI dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung setelah tanggal SIP3MI berakhir; atau
2. Pembaruan data perubahan penanggung jawab atau alamat Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia terhitung paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak diterbitkan pengesahan perubahan akta Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Pembaruan data perpanjangan Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia berupa:
 - a. Laporan secara periodik kepada Menteri
 - b. Laporan pelaksanaan penempatan yang menunjukkan penempatan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
 - c. Sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan
 - d. Laporan neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntan publik
 - e. Pernyataan tidak dalam kondisi diskors
 - f. Surat pernyataan telah divalidasi ulang persyaratan memperoleh Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
3. Besaran denda keterlambatan bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak menyerahkan pembaruan data perpanjangan Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dibayarkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
4. Besaran denda keterlambatan bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak menyerahkan pembaruan data penanggung jawab atau alamat

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dibayarkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

5. Uang denda keterlambatan disetorkan ke kas negara sebagai penerimaan negara bukan pajak Kementerian Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
6. Bentuk Keputusan Dirjen tentang denda keterlambatan merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri.

Dirjen menjatuhkan sanksi administratif berupa pencabutan izin tertulis penempatan untuk kepentingan perusahaan sendiri dalam hal perusahaan tidak bertanggung jawab terhadap perlindungan pekerja yang ditempatkan ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri. Bentuk Keputusan Dirjen tentang pencabutan izin penempatan untuk kepentingan perusahaan sendiri yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri.

2. Kendala dan Hambatan Pelaksanaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja Di Luar Negeri Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Pekerja migran Indonesia yang akan bekerja diluar negeri harus dilindungi karena mempunyai hak yang sama sebagai warga Negara tanpa ada perbedaan dengan pekerja lain, perlindungan dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah dengan mengikutsertakan masyarakat.

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

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) merupakan perusahaan komersial yang didirikan oleh swasta yang telah disetujui pemerintah dengan memenuhi persyaratan dan peraturan yang berlaku berdasarkan Undang - Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia merupakan sebuah perusahaan pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia yang menempatkan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) keluar negeri, baik di sector formal maupun informal. Pada umumnya, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia memiliki visi dan misi untuk menciptakan, melayani dan menempatkan Tenaga Kerja Indonesia yang professional, berkualitas, berintegritas, produktif dan unggulan disegala sisi, sehingga diharapkan Tenaga Kerja Indonesia yang ditempatkan tersebut akan mendapatkan peningkatan kesejahteraan bagi dirinya maupun keluarganya.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tersebut wajib memiliki Surat Izin Usaha Penempatan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia Surat Izin Usaha Perusahaan (SIUP) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 1 ayat 10 Peraturan Pemerintah No. 59 tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, secara tegas mengatur bahwa untuk mendapatkan Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tersebut mengajukan permohonan tertulis dengan memenuhi syarat:

1. Badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas (PT) atau Koperasi yang dalam akte pendirian atau anggota dasarnya mencantumkan adanya kegiatan di bidang penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)
2. Mempunyai kantor dan peralatan kantor yang lengkap serta alamat yang jelas sesuai dengan surat keterangan domisili dari instansi yang berwenang
3. Mempunyai Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)
4. Mempunyai jamiinan deposito pada bank peserta program sebesar Rp. 1.500.000.000 (satu miliar lima ratus juta rupiah)
5. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akte pendirian perusahaan sekurang-kurangnya Rp. 5.000.000.000. (lima miliar rupiah)
6. Mempunyai tempat penampungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku atau surat pernyataan tentang kesanggupan penyediaan sarana dan prasarana akomodasi sesuai keperluan untuk proses persiapan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)
7. Surat keterangan undang-undang gangguan
8. Mempunyai bukti wajib lapor ketenagakerjaan sesuai Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981
9. Mempunyai rencana kegiatan perusahaan minimal 3 (tiga) tahun kelender berturut-turut yang meliputi:
 - a. Kegiatan pemasaran
 - b. Penyediaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)
 - c. Negara tujuan, jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan di tempatkan, dan jenis jabatan
 - d. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)
 - e. Organisasi pelaksana
 - f. Keuangan
10. Surat keterangan undang-undang gangguan. Mempunyai pegawai yang berpengalaman dibidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan pengalaman kerja
11. Khusus bagi badan hukum yang berbentuk koperasi harus mendapatkan rekomendasi dari instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang perkoperasian setempat
12. Penanggung jawab perusahaan atau bandan hukum pemohon tidak pernah dijatuhi sanksi pidana 5 tahun atau lebih berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dapat membentuk perwakilan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia di daerah yang disingkat (Perwada). Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib mendaftarkannya ke kantor wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat. Permohonan pendaftaran tersebut harus disampaikan secara tertulis ke kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dengan melampirkan:

1. Surat keputusan direksi tentang penetapan kepala Perwada dan atau penanggung jawab serta wilayah kerjanya
2. Bukti kepastian alamat kantor dan adanya fasilitas yang memadai untuk pelaksanaan kegiatan penempatan
3. Struktur organisasi, tugas dan fungsi Perwada
4. Surat pengangkatan karyawan Perwada.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang akan melaksanakan penempatan Tenaga Kerja Indonesia harus mempunyai mitra usaha dan pengguna. Pasal 1 ayat 10 Undang – undang No. 18 tahun 2017 tentang Pekerja Migran Indonesia berbunyi:

“Mitra Usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja”.

Mitra usaha tersebut harus memenuhi persyaratan yakni sebagai berikut:

1. Berbadan hukum dan memiliki ijin usaha sebagai perusahaan jasa tenaga kerja dan instansi yang berwenang, sesuai dengan peraturan perundangan Negara setempat
2. Mempunyai alamat dan penanggungjawab yang jelas
3. Mempunyai perjanjian kerjasama penempatan

Pasal 1 ayat 9 Undang – undang No. 18 tahun 2017 tentang Pekerja Migran Indonesia berbunyi:

“ Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia”.

Perusahaan Pengguna tersebut harus memenuhi persyaratan yakni sebagai berikut:

1. Badan hukum atau perorangan yang diizinkan memperkerjakan tenaga kerja asing dengan peraturan perundang-undangan Negara setempat
2. Mempunyai alamat yang jelas

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) wajib mendaftarkan mitra usaha dan pengguna pada perwakilan Republik Indonesia dinegara setempat. Untuk melakukan kegiatan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memiliki:

1. Perjanjian kerjasama penempatan
2. Surat permintaan nyata Tenaga Kerja Indonesia (*job order*) atas nama Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan
3. Perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia

4. Perjanjian kerja.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib melaporkan seluruh dokumen tersebut kepada Direktur Jenderal. Perjanjian kerjasama penempatan harus memuat tanggung jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan mitra usaha atau pengguna dalam perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) harus mendaftarkan perjanjian kerjasama penempatan kepada perwakilan Republik Indonesia di negara setempat.

Surat permintaan Tenaga Kerja Indonesia (*job order*) dibuat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negara tujuan. Surat permintaan Tenaga Kerja Indonesia (*job order*) tersebut sekurangnya harus memuat:

- a. Jumlah Tenaga Kerja Indonesia
- b. Jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan
- c. Kualifikasi Tenaga Kerja Indonesia
- d. Syarat-syarat kerja
- e. Kondisi kerja
- f. Jaminan sosial
- g. Masa berlakunya surat permintaan.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus mendaftarkan permintaan Tenaga Kerja Indonesia (*job order*) kepada perwakilan Republik Indonesia di Negara setempat. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib melaporkan rekapitulasi perolehan permintaan Tenaga Kerja Indonesia setiap bulan kepada direktur jenderal. Perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia sekurangnya harus memuat:

1. Kepastian waktu pemberangkatan calon Tenaga Kerja Indonesia
2. Biaya penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia ke Negara tujuan
3. Jabatan atau pekerjaan calon Tenaga Kerja Indonesia.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dilarang menempatkan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diluar dari perjanjian kerja yang telah disepakati. Pasal 19 ayat (1) dan (2) Undang – undang No. 18 tahun 2017 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri berbunyi:

Ayat (1) berbunyi;

“Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja”.

Ayat (2) berbunyi;

“Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja sebagaimana di maksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif.”.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib menyelesaikan permasalahan dan atau perselisihan yang terjadi antara Tenaga Kerja Indonesia dengan

Pengguna. Dalam menyelesaikan permasalahan dan atau perselisihan tersebut Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia berkoordinasi dengan Perwalu (Perwakilan luar negeri) atau Mitra Usaha serta dokumen yang berkaitan dengan penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang bersangkutan. Dalam hal Tenaga Kerja Indonesia mendapat kecelakaan, sakit atau meninggal dunia di luar negeri, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, wajib:

1. Mengurus perawatan atau pemakaman jenazah sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui Perwalu (Perwakilan luar negeri) dan Mitra usahanya
2. Mengurus harta peninggalan dan hak-hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang belum diterima untuk diserahkan kepada ahli waris Tenaga Kerja Indonesia yang bersangkutan
3. Melaporkan secara tertulis kepada Direktur jenderal, dan Direktur jenderal pembinaan hubungan industrial dan pengawasan norma kerja selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak diterimanya informasi kecelakaan, sakit atau meninggal dunia
4. Mengurus klaim asuransi dan menyampaikan kepada ahli waris Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bersangkutan.

Rencana pemulangan dibedakan menjadi 2 (dua) tahap. Tahap pertama adalah pemulangan dari embarkasi (luar negeri) menuju debarkasi di Indonesia. Pemulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah dari embarkasi menuju debarkasi ada yang dilakukan atau dibiayai oleh pemerintah negara di mana Pekerja Migran Indonesia Bermasalah berada (luar negeri) dan ada yang dilakukan atau dibiayai oleh pemerintah Republik Indonesia.

Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah selain yang dilakukan oleh BNP2TKI dan Kementerian Sosial masih terdapat peluang peningkatan pemberdayaan masyarakat di perdesaan dengan melibatkan kementerian/lembaga teknis terkait, sesuai dengan potensi sumber daya manusia dan sumber daya alam yang ada. Pelaksanaan pemberdayaan harus dilaksanakan secara terkoordinasi dari pemerintah pusat sampai ke Daerah Asal. Di samping itu, perlu meningkatkan peran pengusaha dan masyarakat melalui *Corporate social responsibility* (CSR).

Hasil Pendataan pekerja migran Indonesia Bermasalah dilaporkan oleh Kementerian Luar Negeri kepada Mentari Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. Untuk selanjutnya Menko mengadakan rapat koordinasi dengan Menteri terkait untuk menyusun rencana pemulangan dan pemberdayaan pekerja migran Indonesia Bermasalah dan penganggarannya. Faktor-faktor lain seperti kinerja aktor terkait sangat berpengaruh terhadap perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Sehingga dengan lemahnya perlindungan tersebut perlu dilakukan kembali pengkajian terhadap Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan pekerja migran Indonesia Di Luar Negeri. Selain itu, koordinasi antara *stakeholder* serta Pemerintah perlu ditingkatkan guna mempermudah kelancaran administrasi dan penanganan terhadap tindakan melawan hukum yang dilakukan pihak *stakeholder* terhadap Pekerja migran Indonesia di luar negeri.

Hukum yang ada saat ini diakui cukup komprehensif, tetapi masih diperlukan perbaikan lebih lanjut, khususnya hal yang berkaitan dengan hak migran dan keluarganya di Indonesia maupun luar negeri. Pemerintah pusat perlu memperbaiki kerja sama internal antar badan pemerintah juga antar pemerintah pusat, regional dan pemerintah daerah serta pemangku kepentingan yang terlibat dalam pengelolaan migrasi tenaga kerja. Laporan ini menemukan bahwa tingkat keterlibatan pihak yang berwenang dengan migran sangat kecil. Seharusnya ada konsultasi yang lebih baik dengan para pekerja migran Indonesia dan keluarga mereka di setiap tingkat dan selama proses migrasi.

Moratorium ke Negara Timur Tengah tidak akan efektif bila tidak diimbangi dengan solusi yang baik. Selama tidak adanya lapangan pekerjaan, upah layak, dan peraturan yang jelas untuk buruh migran Indonesia beserta keluarganya yang berspektif pada perlindungan Hak Asasi Manusia dan keadilan di negeri sendiri. Tugas besar Pemerintah Indonesia adalah meratifikasi dan merevisi Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang Pekerja Migran Indonesia yang selama ini masih banyak menguntungkan Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Swasta tapi jauh dari perlindungan hukum dan penegakan HAM bagi buruh migran Indonesia dan anggota keluarganya.

Manajemen yang lebih baik untuk menangani pekerja migran Indonesia yang pulang kampung atau program repatriasi, seharusnya dikembangkan ke arah yang aman dan mudah bagi pekerja migran Indonesia yang pulang ke negara asal. Di sisi lain, program reintegrasi sebaiknya memaksimalkan hasil positif migrasi bagi pekerja migran Indonesia perorangan, masyarakat setempat dan pembangunan nasional. Ini bisa dilakukan dengan menciptakan kondisi yang memungkinkan pekerja migran Indonesia untuk berinventasi pada pekerjaan layak yang produktif dan berpotensi membangun komunitas lokal. Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia merupakan kewenangan Pemerintah.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Secara filosofis belum mencerminkan cita-cita hukum (*Rechtidee*) bangsa Indonesia sebagai nilai positif yang tertinggi (*uberpositivenwerte*), yakni Pancasila khususnya sila kedua “Kemanusiaan yang adil dan beradab”, yang menempatkan manusia sebagai makhluk yang memiliki harkat dan martabat. Secara yuridis peraturan perundang-undangan di bidang penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia tidak sinkron secara vertikal maupun horizontal. Sedangkan secara sosiologis kurangnya tingkat kesadaran hukum calon Pekerja Migran Indonesia, kurangnya pengawasan dari pegawai pengawas ketenagakerjaan, penegakan hukum (*law enforcement*) yang lemah.

Secara Undang-Undang, keberadaan Layanan Terpadu Satu Atap pada saat itu bukan menjadi mandat daerah sehingga pembentukan Layanan Terpadu Satu Atap membutuhkan upaya besar dalam pendiriannya, meskipun pada prakteknya, keberadaan Layanan Terpadu Satu Pintu dan Layanan Terpadu Satu Atap telah ada. Seluruh instansi yang bertugas memberikan layanan terhadap dokumen Pekerja Migran Indonesia dalam wadah satu atap. Layanan Terpadu Satu Pintu harus lebih berperan dalam melibatkan semua unsur stake holder yakni instansi di tingkat daerah dalam hal ini seperti Disnakertrans, Balai Pelayana Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Imigrasi, Dinas kesehatan, pihak asuransi, pelayanan pajak.

BIBLIOGRAFI

- Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Rajawali, Jakarta, 2000
- H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Restu Agung, Jakarta, 2009
- Abdul, Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014
- Agusmidah, *Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Jakarta, 2012
- Atmosudirdjo, Prajudi, *Dasar-dasar rIlmu Administrasi*, Jilid II, Resti Agung, Jakarta, 1979
- Azman, Nur, *Tim Ganeca Sains*, Kamus Bahasa Indonesia, PenaburIlmu, Bandung, 2008
- Anatami, Darwis, *Selayang Pandang Tentang Hukum Internasional*, Deepublish, Yogyakarta, 2018
- Subhan, Hadi, DKK, *Perlindungan TKI Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan, Dan Purna Penempatan*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan HAM RI, 2013
- Hardilan, Rusli, *Hukum Ketenagkerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Terkait Lainnya*, Cetakan Kedua, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011
- Asshiddiqie, Jimly, M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta, 2012
- Rahayu, Devi, "Perlindungan Hak Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Pandemi: Berbasis Kebutuhan". Surabaya: Scopindo Media Pustaka. 2021
- Idham, *Paradigma Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Guna Meneguhkan Prinsip Kedaulatan Rakyat dan Indonesia sebagai Negara Hukum*, Alumni, Bandung, 2010
- Sukanto, Soejono, *Kesadaran Hukum Dan Kepatuhan Hukum*, Jakarta: Rajawali, 1992
- Iman, Supomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan Ke-12, Jakarta: Djambatan, 1999
- Jujun S, *Suria sumantri, Filsafat ilmu Sebuah Pengantar Populer*, Pustaka Sinar Harapan, 2009, Jakarta
- Subhan, Hadi, *Perlindungan TKI Pada Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan Dan Purna Penempatan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional dan Hak Asasi Manusia, Jakarta, September 2012.
- Kaelan dan Achmad Zubaidi, *Pendidikan Kewarganegaraan*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2016
- Koesparmono, Isan, Armansyah, *Hukum tenaga kerja: suatu pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009
- Prajudi Atmosudirdjo, *Dasar-dasar Ilmu Administrasi*, Jilid II, 1979

- R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia Bandung, 2013
- Soekanto Soerjono, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Raja Wali, Jakarta, 2011
- Silondae, Arus Akbar dan wirawan B.Ilyas, *Pokok-Pokok Hukum Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta, 2012
- Sunyoto, Danang, *Hakdan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2013
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Triyono, Rachmat, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Depok, Papas Sinar Sinanti, 2014
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994
- Wisnuwardhani, Savitri, bobby alvy, dkk “*Buku saku memahami Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Kelebihan dan Kelemahan UU PPMI*”, Jakarta : Jaringan Buruh Migran, 2018
- Zulkarnaen, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2021
- Kertonegoro Sentanoe, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Mutiara, Jakarta, 2020
- Noveria Mita, dkk, “*Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Kesepakatan dan Implementasinya*”.Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. 2020
- Suryani Any H, *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, Cetakan I, Sanabil, Mataram, 2020
- Atik Krustiyati “*Optimalisasi Perlindungan Dan Bantuan Hukum Pekerja Migran Melalui Promosi Konvensi Pekerja Migran Tahun 2000*” Jurnal Dinamika Hukum Vol. 13 No.1 Januari 2013
- Fenny Sumardiani, *Peran Serikat Buruh Migran Indonesia Dalam Melindungi Hak Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*, Jurnal, Pandecta Volume 9 Nomor 2 Desember 2014

First publication right:

[Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia](#)

This article is licensed under:

