

# PERAN DAN TANGGUNG JAWAB LEMBAGA PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN DI INDONESIA

Ribka Lydia Atedjadi  
email: ribkalydiaa@yahoo.com

## **Abstract**

*Migrant workers are the universal right holders whose rights, dignity and security require special and specific kinds of protection. The international migrant workers happen to find themselves outside of their nationality law protection system, hence their status is absolutely crucial, as they are susceptible to exploitation and harassment. This protection has been provided since the activities of the labor system in the market are related to pre-placement, placement, and post-placement. The actual implementation of this form of protection currently falls under an institution in charge of services and protection. This institution is known in Indonesia as Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, the National Institution for the Placement and Protection of Indonesian Laborers (BNPPTKI). The vulnerability of Indonesian migrant laborers can be discerned from a number of issues such as execution of the death penalty in the country of destination without any notification being given to the government of their country of origin, and acts of violence committed against Indonesian migrant workers in their workplace that is quite susceptible to 3D. By way of its various institutions, Indonesia must address the issues of migrant workers seriously and regard this matter as being subject to law in specific situations. The safe and proper migration situation of Indonesian International workers should become a role model and fall under the responsibilities of the placement institutions services and protections in order to minimize the legal issues faced by the Indonesian workers.*

## **Keywords:**

*Indonesian Overseas Workers, Protection of Migrant Workers, Institution for Placement and Protection of Migrant Workers.*

## **Abstrak**

Pekerja migran adalah pemegang hak asasi universal dimana hak, martabat dan keamanannya membutuhkan perlindungan khusus dan spesifik. Pekerja migran internasional berada di luar perlindungan hukum negara kebangsaannya sehingga mereka rentan terhadap pelecehan dan eksploitasi. Perlindungan tersebut diberikan sejak kegiatan sistem penempatan pasar tenaga kerja yang berkaitan dengan pra-penempatan, penempatan, dan purna penempatan berlangsung. Pelaksana kebijakan perlindungan dilakukan oleh suatu lembaga pelayanan penempatan dan perlindungan pekerja migran. Lembaga tersebut di Indonesia bernama Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Kerentanan pekerja migran asal Indonesia dapat dilihat dari jumlah kasus yang terjadi, seperti eksekusi hukuman mati di negara tujuan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu kepada negara asal, terjadinya kekerasan pada pekerja migran asal Indonesia di tempat kerja yang rentan dengan 3D. Indonesia melalui lembaganya perlu menyikapi permasalahan pekerja migran tersebut secara serius dengan memandang sebagai subyek hukum dalam kondisi khusus. Kondisi migrasi pekerja internasional asal Indonesia yang

aman menjadi peran dan tanggung jawab lembaga pelayanan penempatan dan perlindungan sehingga dapat meminimalisir peristiwa hukum terhadap pekerja migran asal Indonesia.

**Kata Kunci:**

*Tenaga Kerja Indonesia, Perlindungan Pekerja Migran, Lembaga Pelayanan dan Penempatan Pekerja Migran.*

## **Pendahuluan**

Pekerja migran di Indonesia dikenal dengan istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Pengiriman TKI ke luar negeri telah berlangsung sejak abad XX.<sup>1</sup> Pengiriman TKI mengalami peningkatan yang cukup menyakinkan sejak Pelita II (1979) dan diarahkan kepada negara-negara di Timur Tengah dengan pekerjaan pada umumnya sebagai pembantu rumah tangga, yaitu 83% dari seluruh TKI.<sup>2</sup> Peningkatan pengiriman jumlah TKI tersebut dipengaruhi oleh faktor kependudukan, faktor ketenagakerjaan, faktor ketersediaan lapangan kerja, serta pengerahan TKI ke luar negeri.

Data demografi Indonesia menunjukkan pertumbuhan angkatan kerja yang cukup signifikan. Badan Pusat Statistik (BPS) pada 2014 menyatakan jumlah penduduk Indonesia adalah 237.641.326 jiwa dengan jumlah angkatan kerja 125,32 juta jiwa. Peningkatan angkatan kerja tersebut tidak diikuti dengan kesempatan kerja yang menimbulkan tingkat pengangguran pada 2014 yang mencapai 7,15 juta jiwa, dan meningkat pada awal Februari 2015 menjadi 7,4 juta jiwa.<sup>3</sup> Pertumbuhan jumlah angkatan kerja jauh lebih cepat dibandingkan pertumbuhan ekonomi dan lapangan kerja. Hal tersebut mengakibatkan sebagian angkatan kerja Indonesia berupaya bekerja di luar negeri sebagai TKI dengan berbagai alasan. Mereka terutama tertarik dengan upah dan gaji yang lebih tinggi dibandingkan di dalam negeri.

---

<sup>1</sup> Rusdi Tagarua dan Encop Sofia, *Buruh Migran Indonesia Mencari Keadilan*, Bekasi: Solidaritas Perempuan, Lembaga Advokasi Buruh Migran Indonesia, 2004, hlm. 1.

<sup>2</sup> *Warta Demografi*, Nomor 3 Tahun ke-28 Tahun 1998, hlm. 6

<sup>3</sup> Azka Nur Meida, *Tenaga Kerja Di Indonesia, Siap Atau Tidak Siap Menghadapi AEC 2015*, [https://www.academia.edu/9886209/TENAGA\\_KERJA\\_INDONESIA\\_SIAP\\_ATAU\\_TIDAK\\_SIAP\\_MENGHADAPI\\_AEC\\_2015](https://www.academia.edu/9886209/TENAGA_KERJA_INDONESIA_SIAP_ATAU_TIDAK_SIAP_MENGHADAPI_AEC_2015)

Mengantisipasi perkembangan jumlah angkatan kerja yang lebih banyak dari jumlah kesempatan kerja yang tersedia di dalam negeri, maka pemerintah melakukan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kesempatan kerja dan kebijakan meningkatkan kualitas tenaga kerja. Kebijakan tersebut dapat dilakukan dengan mengatasi beberapa permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia, yang meliputi:<sup>4</sup>

a. Masalah pengangguran dan setengah pengangguran.

Pemerintah memiliki upaya untuk menambah peluang kerja dengan menciptakan lapangan kerja formal seluas-luasnya.<sup>5</sup> Upaya tersebut dimaksudkan agar mereka yang tidak memiliki pendidikan dan/atau bagi mereka yang hanya berpendidikan sekolah lanjut tingkat pertama mendapatkan kesempatan tersebut.<sup>6</sup> Namun pada kenyataannya, upaya ini belum maksimal untuk mengisi peluang-peluang kerja formal yang memiliki persyaratan kompetensi tertentu.

b. Masalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Pemerintah memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa penempatan TKI sesuai dengan *job order*.<sup>7</sup> Namun demikian, permasalahan muncul sejak tahap pra penempatan sampai dengan tahap purna penempatan. Permasalahan tersebut timbul akibat lemahnya atau kurang terawasinya proses persiapan di dalam negeri termasuk pemalsuan identitas TKI.<sup>8</sup> Proporsi terbesar dalam pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri diarahkan pada sektor informal khususnya Pembantu Rumah Tangga (PRT) dengan keahlian yang minim. Posisi ini menunjukkan kualitas TKI tersebut memiliki kompetensi yang terbatas dan sangat rawan terhadap perlakuan-perlakuan yang tidak

---

<sup>4</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Kompleksitas Masalah Ketenagakerjaan*, Majalah Buletin Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta: 2004

<sup>5</sup> BNP2TKI, *Grand Design Penempatan dan Perlindungan TKI2015-2025*, Jakarta: Maret 2014, hlm 2

<sup>6</sup> Terkait dengan program wajib belajar Sembilan tahun

<sup>7</sup> Supra No 5, hlm. 5.

<sup>8</sup> Id.

manusiawi di negara tempat bekerja. Artinya, pemerintah wajib untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja yang bekerja di lapangan kerja informal.<sup>9</sup>

c. Masalah pelatihan kerja.

Upaya pemerintah untuk meningkatkan taraf kesejahteraan hidup masyarakatnya, yakni dengan mendorong pekerja dari pekerjaan yang memiliki produktivitas rendah ke pekerjaan yang memiliki produktivitas tinggi.<sup>10</sup> Upaya tersebut dilakukan dengan meningkatkan kualitas dan kompetensi pekerja. Pemerintah perlu mendukung dengan menyediakan lembaga yang dapat memfasilitasi peningkatan kualitas dan kompetensi pekerja tersebut.

d. Masalah perundang-undangan.

Indonesia telah memiliki kurang lebih 41 peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan aspek perlindungan TKI. Inflasi peraturan perundang-undangan mengakibatkan defisit komitmen dalam pelaksanaannya seperti terjadinya disharmonisasi, tumpang tindih, kontradiksi antar instrumen, dan menimbulkan celah-celah penyalahgunaan pengaturan terhadap TKI.

e. Masalah Aparatur.

Keterbatasan pemahaman aparatur dan kepemimpinan dalam membantu warga negara untuk menciptakan kesejahteraan pekerja diakibatkan oleh rendahnya komitmen dan kompetensi SDM aparatur tersebut. Hal tersebut mengakibatkan aparatur belum menyadari masalah ketenagakerjaan yang dihadapi.

Permasalahan ketenagakerjaan di dalam negeri tersebut berpengaruh terhadap pengiriman TKI ke luar negeri. Pemerintah lebih mengutamakan terlaksananya program-program ekonomi sehingga mengakibatkan dua hal,

---

<sup>9</sup> Supra No. 5, hlm. 3.

<sup>10</sup> Id.

pertama, tidak terlindunginya mereka yang hendak mencari kerja ke luar negeri. Kedua, faktor tenaga kerja yang tidak memiliki kualitas baik, menyebabkan rendahnya daya tawar negara dibandingkan dengan negara lain. Rendahnya daya tawar buruh Indonesia tersebut mempengaruhi buruknya hubungan kerja dan rendahnya kesejahteraan seperti jabatan pekerja migran, upah yang diperoleh, dan perlindungan selama menjadi pekerja migran.<sup>11</sup>

Pemerintah melalui lembaga yang memfasilitasi ketenagakerjaan dan migrasi pekerja internasional diharapkan dapat mengatasi permasalahan ketenagakerjaan tersebut. Lembaga ketenagakerjaan tersebut adalah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai lembaga yang membuat kebijakan serta lembaga pelaksana kebijakan yaitu Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Otorisasi kewenangan BNP2TKI adalah untuk melakukan penempatan di negara yang telah memiliki perjanjian dengan Indonesia dan memberikan perlindungan kepada pekerja migran asal Indonesia.

Peran dan tanggung jawab BNP2TKI dalam penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) diawali proses penempatan sejak tahap pra penempatan, penempatan, dan purna penempatan. Pasal 10 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, menyatakan tahapan pra penempatan diawali dengan proses perekrutan tenaga kerja oleh lembaga penyalur tenaga kerja, yaitu Perusahaan Pelaksana Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dan atau Pemerintah. Tenaga kerja yang hendak menjadi CTKI wajib melakukannya, melalui lembaga penyalur tenaga kerja agar proses penempatan tersebut menjadi proses yang legal. Kurangnya keterlibatan BNP2TKI pada tahap perekrutan menyebabkan terbukanya kerentanan eksploitasi tenaga kerja Indonesia sejak dini.

---

<sup>11</sup> Tjandra, Surya dkk, *Makin Terang Bagi Kami Hukum Perburuhan*, Jakarta: TURC, 2006, hlm. 42.

Selain bertujuan untuk melakukan penempatan tenaga kerja, BNP2TKI juga memiliki fungsi memberikan pengawasan dan perlindungan terhadap tenaga kerja. Pelaksanaan pengawasan dan perlindungan oleh BNP2TKI kepada tenaga kerja tersebut dilandasi oleh Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dan Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 sebagai instrumen internasional.

Konvensi Pekerja Migran 1990 diratifikasi oleh Indonesia setelah Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja diberlakukan. Keterlambatan ratifikasi Konvensi Pekerja Migran 1990 tersebut mengakibatkan tidak optimalnya pelaksanaan perlindungan yang dituntut berdasarkan standar internasional. Ketidakselarasan tersebut antara lain terjadi, dalam bentuk-bentuk perlindungan terhadap TKI yang tidak berdokumentasi. Hal yang diakui oleh Konvensi Pekerja Migran 1990, namun tidak diakomodasi dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka bagaimana pengaturan hukum di Indonesia mengenai peran dan tanggung jawab lembaga pelayanan dan penempatan tenaga kerja Indonesia terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri? Apakah faktor yang menyebabkan substansi perlindungan Pekerja Migran dalam Konvensi Pekerja Migran Tahun 1990 (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers and Members Of Their Families*) belum secara optimal dilaksanakan?

### **Tenaga Kerja Indonesia**

Warga Negara sebagai subyek hukum memiliki hak untuk memilih pekerjaan baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Pengertian dari tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam

maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>12</sup>

Istilah tenaga kerja migran sudah didefinisikan dalam pasal 11 ayat (1) Konvensi Migrasi Tenaga Kerja (edisi revisi) 1949 dan didefinisikan juga dalam pasal 11 ayat (1) Bagian II dari konvensi pekerja migran (ketentuan tambahan) 1975. Istilah pekerja migran tersebut berubah seiring dengan kebutuhan perkembangan globalisasi migrasi pekerja. Pasal 2 ayat (1) Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 mendefinisikan pekerja migran sebagai seseorang yang akan, tengah atau telah melakukan pekerjaan yang dibayar dalam suatu negara dimana ia bukan menjadi warga negara. Definisi dalam Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 mengindikasikan bahwa migran tidak mengacu pada pengungsi<sup>13</sup>, dalam pengungsian<sup>14</sup> atau paksaan lain untuk meninggalkan tempat asal mereka. Tidak terdapat pembatasan dalam definisi tersebut, sehingga tenaga kerja dapat meliputi pejabat negara, pegawai negeri sipil atau militer, pengusaha, buruh, swapekerja, dan penganggur.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendefinisikan istilah tenaga kerja adalah:

---

<sup>12</sup> Dasar-Dasar Hukum perburuhan, Zainal Asikin (ed), PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 2.

<sup>13</sup> "Prinsip-Prinsip Panduan Bagi Pengurus Internal", Kantor Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk Koordinasi Urusan Kemanusiaan (OCHA) Indonesia, kata pengungsi diambil dari kata "*refugee*" (Pengungsi Lintas Batas). Menurut konvensi mengenai Status Pengungsi 1951, pengungsi lintas batas adalah seseorang yang oleh karena rasa takut yang wajar akan kemungkinan dianiaya berdasarkan ras, agama, kebangsaan, keanggotaan pada suatu kelompok sosial tertentu, atau pandangan politik, berada di luar negeri kebangsaannya, dan tidak bisa atau, karena rasa takut itu, tidak berkehendak berada di dalam perlindungan negeri tersebut.

<sup>14</sup> Id., kata pengungsian merujuk kata "*displacement*" yang berasal dari istilah *Internally Displaced Person* (Pengungsi Internal) dimana yang dimaksudkan dengan para pengungsi internal ialah orang-orang atau kelompok-kelompok orang yang telah dipaksa atau terpaksa melarikan diri atau meninggalkan rumah mereka atau tempat mereka dahulu biasa tinggal, terutama sebagai akibat dari, atau dalam rangka menghindarkan diri dari, dampak-dampak konflik bersenjata, situasi-situasi rawan yang ditandai oleh maraknya tindak kekerasan secara umum, pelanggaran-pelanggaran hak asasi manusia, bencana-bencana alam, atau bencana-bencana akibat ulah manusia, dan yang tidak melintasi perbatasan negara yang diakui secara internasional.

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat.”

Secara khusus Halim memberikan pengertian buruh/pegawai adalah:<sup>15</sup> orang yang bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan; imbalan kerjanya dibayar oleh majikan/perusahaan; dan secara resmi terang-terangan dan kontinyu mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.

Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, tenaga kerja adalah:

“Setiap warga negara indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.”

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat diketahui unsur-unsur dari seorang tenaga kerja yang bekerja di luar negeri adalah: memiliki hubungan kerja; pekerjaan dalam bentuk menghasilkan barang atau jasa; untuk jangka waktu tertentu yang terdapat dalam perjanjian kerja; mendapatkan upah; dan penempatan di luar negara asal.

### **Lembaga Pelayanan dan Penempatan Pekerja Migran**

Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 88 Tentang Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan membentuk lembaga penempatan tenaga kerja yakni, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) yang diatur dalam Pasal 94 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang kemudian secara khusus diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 Tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. BNP2TKI tersebut bersifat independen

---

<sup>15</sup> Id., hlm. 3.

karena berada langsung di bawah Presiden Republik Indonesia dan tidak tergabung dalam suatu lembaga negara lainnya.

BNP2TKI berfungsi melaksanakan kebijakan yang diarahkan untuk memaksimalkan penempatan dan perlindungan terhadap TKI dengan mengedepankan aspek perlindungan terhadap harkat dan martabat serta keselamatan dan kesehatan TKI sejak masa pra-penempatan, selama bekerja di negara penempatan sampai kembali ke tanah air di daerah asal TKI, secara terkoordinasi dan terintegrasi dan bertugas:<sup>16</sup> melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna Tenaga Kerja Indonesia atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan; dan memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai: dokumen; pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); penyelesaian masalah; sumber-sumber pembiayaan; pemberangkatan sampai pemulangan; peningkatan kualitas calon Tenaga Kerja Indonesia; informasi; kualitas pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia; dan peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia dan keluarganya.

Peran BNP2TKI ini juga dipertegas dalam Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Dalam pelaksanaan migrasi tenaga kerja tersebut terdapat badan-badan negara lainnya yang juga berhubungan dengan BNP2TKI, yakni:

1. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang memiliki peran utama dalam merumuskan kebijakan penempatan dan perlindungan di luar negeri;
2. Kementerian Luar Negeri melalui kantor diplomatik di luar negeri memiliki tugas untuk membantu saat proses migrasi tersebut terlaksana di negara tujuan;

---

<sup>16</sup> Pasal 4 Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

3. Kementerian Sosial memiliki tugas membantu apabila terjadi *trafficking* dan atau deportasi TKI dari luar negeri;
4. Kementerian Koordinasi Bidang Perekonomian bertanggung jawab mengkoordinasi berbagai kerja badan pemerintahan yang berhubungan dengan reformasi penempatan dan perlindungan TKI juga perbaikan layanan keuangan bagi TKI. Sesuai Instruksi Presiden No. 6 Tahun 2006, Kementerian Koordinasi Bidang Perekonomian bertanggung jawab membentuk dua unit kerja pendukung untuk mempermudah agen-agen penanganan permasalahan-permasalahan khusus dalam pengkoordinasiannya;
5. Kementerian koordinasi kesejahteraan rakyat bertanggung jawab melaksanakan koordinasi pelayanan TKI yang bermasalah di luar negeri, misalnya seperti deportasi;
6. Kementerian koordinasi bidang politik Hukum dan Keamanan bersama dengan Kementerian Koordinasi Bidang Perekonomian bertugas mengkoordinasi dan mengawasi pelaksanaan Instruksi Presiden No. 6 Tahun 2006 sesuai dengan masing-masing bidang tanggung jawab dan melaporkan pelaksanaannya secara teratur;
7. Kementerian kesehatan mengurus pemeriksaan kesehatan sebelum keberangkatan semua TKI ke luar negeri dan pelayanan kesehatan bagi TKI yang sakit dan menjadi korban kekerasan dan perdagangan orang;
8. Kementerian bidang komunikasi mengurus perjalanan TKI dari bandara atau pelabuhan keberangkatan sampai kedatangan, dari desa sampai negara tuuan dan kembali ke negara asal;
9. Kementerian dalam negeri mengurus dan mengatur dokumen identitas pemerintah, khususnya di daerah sampai kecamatan dan desa;
10. Direktorat Jendral Imigrasi di bawah Kementerian Hukum dan HAM, mengurus penyediaan paspor bagi WNI, termasuk TKI. Kantor-kantor regional direktorat mengurus proses pembuatannya;

11. Polisi Nasional Indonesia terlibat dalam pengelolaan migrasi TKI di tingkat desa dan kecamatan. Polisi menegakkan pengaturan hukum dan melaksanakan peraturan hukum, khususnya mengambil tindakan hukum seperti menangkap atau memberikan sanksi bagi pelanggar peraturan migrasi TKI;
12. Kementerian Negara bidang Usaha Milik Negara berwenang menyediakan layanan dan menciptakan seksi khusus untuk mengakomodasi TKI di bandara;
13. Kementerian Keuangan, bertugas untuk memastikan penanganan masuknya bagasi milik TKI secara efisien. Bekerja sama dengan Presiden Direktur berbagai bank, Kementerian Keuangan juga akan membantu memberikan fasilitas kredit bagi calon tenaga kerja;
14. Bank Indonesia; dan
15. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak bertanggung jawab mengkoordinasi dan memimpin unit kerja khusus penanganan perdagangan orang.

Badan-badan di atas berkoordinasi dalam melakukan pembangunan budaya migrasi tenaga kerja Indonesia. Selain badan-badan yang telah disebutkan tersebut dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, dijabarkan bahwa pelaksanaan migrasi ini menjadi tanggung jawab dari pemerintah tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota, sampai dengan perwakilan Pemerintah Indonesia di luar negeri.

### **Perlindungan Pekerja Migran**

Perlindungan tenaga kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan kondisi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan hak dan kewajibannya demi berlangsungnya sistem hubungan kerja yang harmonis yang dilakukan oleh seluruh lapisan masyarakat dalam berbagai kedudukan dan

peranan, yang menyadari betul pentingnya peranan tenaga kerja. Imam Soepomo, menyatakan bahwa<sup>17</sup>:

“perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.”

Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu: perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya; perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; dan perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja<sup>18</sup>.

Upaya perlindungan mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pemberi kerja. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjadi objek utama dalam perlindungan tenaga kerja meliputi:<sup>19</sup> perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja; perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja; perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; dan perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dalam Pasal 1 menyatakan bahwa:

“Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.”

---

<sup>17</sup> Imam Soepomo, Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1987, hlm 78.

<sup>18</sup> Id.

<sup>19</sup> Id.

Kaidah-kaidah mengenai tanggung jawab negara menurut prinsip-prinsip umum mengenai perlindungan warga negara di luar negeri bergantung pada terpeliharanya keseimbangan yang pantas antara dua hak fundamental negara:<sup>20</sup> hak suatu negara untuk menjalankan yuridiksi di dalam wilayahnya sendiri, bebas dari pengawasan negara-negara lain; dan hak suatu negara untuk melindungi warga negaranya di luar negeri.

Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas pembantuan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah berkewajiban: menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri; mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI; membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri; melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Perlindungan ini dibagi ke dalam tiga tingkat dalam proses migrasi yaitu, sebelum pekerja migran meninggalkan negara asal, pemberangkatan pekerja migran dan ketika bekerja di negara tujuan, serta setelah kembali ke negara asal.

### **Konvensi Pekerja Migran Tahun 1990**

Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 merupakan kerangka paling luas dalam hukum internasional dan mencakup perlindungan terhadap orang-orang

---

<sup>20</sup> J.G.Starke, Pengantar Hukum Internasional 1, hlm. 410.

yang berencana menjadi pekerja migran, sedang bekerja di luar negara, atau selesai bekerja di luar negara dan kembali ke negara asal. Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 memberikan definisi mengenai istilah pekerja migran yang disepakati secara internasional<sup>21</sup> dan dibedakan menjadi pekerja *frontier*, pekerja musiman, pelaut, pekerja pada instalansi lepas pantai, pekerja keliling, pekerja proyek, pekerja dengan pekerjaan tertentu dan pekerjaan mandiri<sup>22</sup> yang bisa diterapkan di setiap kawasan di dunia.<sup>23</sup>

Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 memiliki tujuan untuk melindungi kepentingan para pekerja saat dipekerjakan di negara-negara yang bukan negaranya sendiri. Perlindungan yang diatur dalam konvensi ini menekankan pada peranan dokumen pekerja migran yang sah. Dokumen pekerja migran yang sah akan menjamin tidak adanya pelanggaran dalam proses migrasi tenaga kerja, misalnya pelanggaran atas batas umur pekerja migran. Dokumen tersebut juga akan membantu untuk meminimalisir terjadinya praktek perdagangan dan penyelundupan manusia.<sup>24</sup>

Konvensi tersebut juga menguraikan hak-hak dan perlindungan terhadap pekerja migran dan anggota keluarga. Hak-hak tersebut didefinisikan di bawah dua tajuk utama, yakni hak asasi untuk seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya termasuk yang tanpa dokumen, dan hak-hak lain pekerja migran dan anggota keluarganya yang berdokumen. Hak-hak yang dimaksud dalam konvensi untuk seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya meliputi kebebasan untuk meninggalkan negara mana pun, termasuk negara asal mereka.<sup>25</sup> Pekerja migran

---

<sup>21</sup> Istilah pekerja migran dituangkan dalam Pasal 2 Konvensi Pekerja Migran 1990, yang merujuk pada seseorang yang akan berkulat, sedang berkulat atau telah berkulat dalam sebuah aktivitas yang diupah di sebuah negara yang dia bukan merupakan warganya.

<sup>22</sup> Istilah pekerja mandiri dalam konvensi ini merujuk pada sejumlah besar pekerja migran yang menjalankan bisnis keluarga berskala kecil secara mandiri atau dengan anggota keluarga.

<sup>23</sup> Pasal 2 (2) Konvensi Pekerja Migran 1990 Pekerja Migran 1990.

<sup>24</sup> Sefriani, Perlindungan Ham Buruh Migran Tak Berdokumen Berdasarkan Hukum Perdagangan Dan Hukum Ham Internasional, hlm. 2.

<sup>25</sup> Pasal 8 Konvensi Pekerja Migran Tahun 1990

memiliki hak atas kehidupan sehingga mereka memiliki hak untuk dilindungi dari situasi dan pekerjaan yang tidak manusiawi dan merendahkan martabat serta pelecehan fisik (dan seksual).<sup>26</sup>

Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 sudah mengakui hak-hak yang dimiliki oleh pekerja migran tidak berdokumen (ilegal). Menurut Beth Lyon, setidaknya ada 3 (tiga) prinsip perlindungan HAM kepada buruh migran tak berdokumen. Pertama, buruh migran tak berdokumen berhak bergabung dalam serikat pekerja.<sup>27</sup> Pasal 26 Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 menyatakan bahwa pekerja migran berhak bergabung dalam suatu serikat pekerja migran untuk memperjuangkan nasibnya.

Kedua, buruh migran tak berdokumen berhak atas *effective remedy*.<sup>28</sup> Pekerja migran tidak berdokumen seringkali dimanfaatkan dan diintimidasi statusnya. Intimidasi dapat berupa ancaman akan melaporkan kehadiran mereka kepada pejabat berwenang apabila pekerja migran tersebut banyak menuntut haknya, sehingga kerap kali mereka dipekerjakan melebihi jam kerja, upah dan lembur yang tidak sesuai dan atau tidak dibayar.

Ketiga, pekerja migran tak berdokumen berhak atas *equality before the law, equal protection dan non discrimination*.<sup>29</sup> Instrumen hukum internasional tidak mengizinkan perlakuan diskriminatif terhadap pekerja migran tidak berdokumen atas dasar kewarganegaraan ataupun status keimigrasiannya. Pasal 7 Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 selaras dengan Pasal 2 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948, menjelaskan bahwa semua pekerja migran dan anggota keluarganya memperoleh hak yang diatur dalam Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 tanpa pembedaan apapun seperti jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama, atau kepercayaan, pendapat politik, kebangsaan, asal usul etnis atau sosial,

---

<sup>26</sup> Pasal 9, Pasal 10, Pasal 11 Konvensi Pekerja Migran Tahun 1990

<sup>27</sup> Id.

<sup>28</sup> Id.

<sup>29</sup> Id.

kewarganegaraan, usia, kedudukan ekonomi, kekayaan, status perkawinan, status kelahiran atau status lainnya. Status lainnya tersebut harus ditafsirkan bahwa pekerja migran sekalipun statusnya tidak berdokumen memiliki hak-hak yang sama dengan orang-orang lain yang berdokumen.

### **Peran dan Tanggung Jawab Pelayanan dan Penempatan Pekerja Migran**

Setiap tenaga kerja baik di dalam negeri dan di luar negeri memiliki hak yang sama, namun karena kekhususan bekerja di luar negeri yang tercipta dari kerja sama antar pemerintah dan dituangkan dalam suatu perjanjian antara negara maka terdapat hak-hak khusus yang menjadi bagian perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

TKI akan memperoleh perlindungan khusus yang diberikan oleh Pemerintah dan/atau melalui Lembaga Negara. Setiap TKI berhak memperoleh perlindungan dari eksploitasi ilegal seksual, perdagangan orang, penyiksaan, perbudakan, ancaman kekerasan. Perlindungan TKI dimulai dan terintegrasi dalam setiap proses penempatan TKI, yaitu sejak proses rekrutmen, selama bekerja, dan ketika pulang ke tanah air. Kewajiban untuk menjamin perlindungan pekerja migran menimbulkan pembagian tanggung jawab berdasarkan peran negara, yaitu negara asal dan negara tujuan. Pembagian tanggung jawab negara asal dan negara tujuan adalah sebagai berikut:<sup>30</sup>

1. Peran negara asal dalam melindungi individu yang terlibat dalam proses migrasi tenaga kerja selama tahap pra-keberangkatan dan tahap kembali ketika mereka secara fisik hadir, dan selama setelah keberangkatan dan bekerja ketika mereka tidak secara fisik hadir;
2. Peran negara tujuan melindungi individu yang terlibat dalam proses migrasi tenaga kerja selama setelah keberangkatan dan bekerja ketika secara fisik

---

<sup>30</sup> ILO, *Protecting the rights of Migrant Workers: a shared responsibility*, hlm. 5.

hadir, dan selama pra-keberangkatan dan tahap kembali ketika mereka tidak hadir secara fisik.

Peran negara tersebut diimplementasikan dalam kegiatan penempatan yang dimulai dari tahap pra penempatan, penempatan, dan purna penempatan. Pada ketiga tahapan tersebut negara harus memenuhi perlindungan kepada calon pekerja migran dan/atau pekerja migran, sebagai berikut:

1. Tahap Pra Penempatan. Tahap ini diawali dengan perekrutan tenaga kerja. perekrutan tersebut dilakukan oleh PPTKIS yang telah memiliki surat ijin perekrutan yang diterbitkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk suatu daerah tertentu. Perekrutan oleh PPTKIS harus memberikan informasi yang lengkap dan benar kepada calon pekerja migran.<sup>31</sup> Informasi yang lengkap dan benar tersebut harus meliputi:
  - a. Negara tujuan penempatan yang merupakan negara yang telah bekerjasama dengan negara asal;
  - b. Jenis pekerjaan yang ditawarkan adalah pekerjaan yang sudah memiliki perjanjian antara PPTKIS dengan pengguna di negara tujuan;
  - c. Kualifikasi calon pekerja migran meliputi usia minimal 18 tahun atau sudah memiliki kartu tanda penduduk, surat ijin dari orangtua atau suami jika sudah menikah;
  - d. Waktu pemberangkatan dan hak untuk memperoleh informasi mengenai biaya secara transparan.<sup>32</sup> Transparansi ini dimaksudkan untuk menghindari tenaga kerja dari pungutan-pungutan liar di luar biaya yang telah ditentukan pemerintah;
  - e. Hak-hak sebagai calon pekerja migran dan pekerja migran.

---

<sup>31</sup> Informasi yang lengkap dan benar, yaitu mengenai negara tujuan penempatan merupakan negara yang telah bekerjasama dengan negara asal. Jenis pekerjaan yang ditawarkan adalah pekerjaan yang sudah diperjanjikan antara PPTKIS dengan pengguna di negara tujuan. Biaya yang dikenakan

Calon pekerja migran yang telah melalui proses rekrutmen akan masuk dalam proses validasi dokumen termasuk proses pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang dilakukan oleh BNP2TKI. Calon pekerja migran yang telah lulus dalam tahap tersebut akan mengikuti proses PAP serta mendapatkan visa kerja. Calon pekerja migran yang tidak memenuhi persyaratan tidak diperbolehkan untuk berangkat.

Pada tahap pra penempatan akan ada kemungkinan calon pekerja migran, khususnya bagi calon pekerja di sektor informal menjalani masa penampungan. Penampungan ini memiliki standar yang ditentukan oleh Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, yang harus memperlakukan calon TKI secara wajar dan manusiawi. Lamanya penampungan dikarenakan pengurusan dokumen atau pemeriksaan kesehatan calon TKI. PPTKIS juga memiliki kewajiban untuk melakukan pelatihan kerja sebagaimana yang disampaikan dalam Pasal 43 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

2. Penempatan. Tenaga kerja migran yang telah memenuhi persyaratan dalam masa pra penempatan akan ditempatkan di negara tujuan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Tenaga kerja migran yang berada pada negara penempatan wajib untuk melaporkan kedatangannya kepada perwakilan negara dan juga memiliki hak untuk melaporkan kepada perwakilan negara apabila tidak ditempatkan sesuai pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Pengawasan negara pada masa penempatan dibantu oleh instansi kementerian luar negeri dan adanya penempatan duta besar ketenagakerjaan.
3. Purna Penempatan. Tenaga kerja migran yang akan kembali ke negara asalnya wajib untuk melaporkan kepulangannya kepada perwakilan di negara penempatan. Tenaga kerja migran sektor informal yang melakukan keberangkatan melalui PPTKIS, wajib untuk melaporkan kepulangannya

kepada PPTKIS tersebut, dan PPTKIS tersebut bertanggungjawab terhadap laporan keputungan tenaga kerja migran. PPTKIS yang tidak menjalankan fungsi ini akan diberikan sanksi administratif oleh menteri dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.<sup>33</sup> TKI yang telah tiba di negara asal akan melalui pemeriksaan oleh pihak imigrasi. TKI yang pulang dengan memiliki pemasalahan hukum akan diarahkan kepada BNP2TKI untuk penyelesaiannya. TKI purna penempatan yang kembali dan tidak memperpanjang perjanjian kerja pada saat ini dibantu untuk memiliki usaha oleh BNP2TKI. Usaha tersebut diberikan kepada 50 orang TKI purna penempatan yang dinamai kampung TKI.

Tahapan-tahapan dalam proses penempatan tersebut dilaksanakan oleh BNP2TKI dengan bekerjasama dengan lembaga-lembaga negara terkait untuk mewujudkan perlindungan kepada TKI. Perlindungan kepada TKI dapat terwujud dengan adanya efektivitas dari suatu penegakan hukum.

Efektivitas penegakan hukum dipengaruhi oleh beberapa faktor: pertama, faktor hukum, akibat tidak diikutinya asas-asas berlakunya undang-undang dalam bidang ketenagakerjaan, yang meliputi asas terbuka, bebas, obyektif, dan adil. BNP2TKI memiliki tanggung jawab dalam menyebarkan informasi se jelas mungkin kepada calon TKI mengenai migrasi tenaga kerja. Informasi yang jelas dapat berpengaruh dalam mengurangi angka tenaga kerja yang menjadi tenaga kerja tidak berdokumentasi (illegal). Informasi yang diberikan oleh BNP2TKI harus menyampaikan pentingnya calon TKI sebagai subyek hukum yang dilindungi oleh suatu negara dan sebagai subyek yang memiliki hak-hak universal. Informasi tersebut juga membantu calon TKI bebas memilih jenis pekerjaan yang ditawarkan oleh PPTKIS. Informasi yang jelas juga membantu calon tenaga kerja migran untuk mendapatkan pelakuan yang adil dan tanpa

---

<sup>33</sup> Pasal 100 ayat (1) jo Pasal 74 ayat (1) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia di Luar Negeri.

membedakan ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik. Keempat asas ini merupakan landasan yang harus diterapkan untuk menciptakan migrasi tenaga kerja.

Kedua, faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan aturan-aturan hukum ketenagakerjaan. BNP2TKI dibangun dengan semangat menjadi lembaga yang independen, namun untuk seluruh tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pasal 95 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia menjelaskan bahwa BNP2TKI mempunyai fungsi pelaksana kebijakan. Peran dari BNP2TKI terbatas pada fungsi untuk melakukan penempatan dimana *Memorandum of Understanding (MoU)* antara kedua negara tersebut dibuat oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Peran dari BNP2TKI yang lain sesuai dengan semangat dalam Peraturan Presiden Tentang BNP2TKI adalah untuk memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan. Keterbatasan kewenangan yang dimiliki oleh lembaga BNP2TKI dimaksudkan untuk adanya pemisahan kekuasaan yang jelas.

Pemisahan kekuasaan dimaksudkan untuk dapat melakukan *check and balance* atas kekuasaan dan fungsi dari masing-masing cabang terpisah dan di jalankan oleh orang yang berbeda, tidak ada agen tunggal yang dapat menjalankan otoritas yang penuh karena masing-masing bergantung satu sama lain. Hal ini dimaksudkan untuk mencegah korupsi kekuasaan yang timbul karena kemungkinan kekuasaan tanpa pengawasan.

Ketiga, faktor sarana atau fasilitas dalam pelaksanaan migrasi tenaga kerja. Dalam menjalani perannya sebagai sarana dan fasilitas dalam menjamin terlaksananya perlindungan akan hak-hak TKI, BNP2TKI harus menjadi badan yang sehat sehingga dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Badan yang sehat adalah badan yang memiliki sumber daya tenaga kerja yang baik,

peralatan yang memadai, pengelolaan keuangan yang baik untuk menghindari terjadinya praktik ilegal dalam pengiriman TKI.

Keempat, faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. Pemahaman hukum ketenagakerjaan oleh masyarakat khususnya calon tenaga kerja sangat penting. BNP2TKI memiliki kewajiban untuk melakukan sosialisasi dan diseminasi informasi kepada masyarakat mengenai migrasi tenaga kerja tersebut.

Kelima, faktor kebudayaan, pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dinyatakan bahwa salah satu hak sebagai manusia adalah memperoleh hak atas kesejahteraan yang diejawantahkan dalam bentuk hak atas pekerjaan yang layak. Dalam nilai-nilai kebudayaan, hak atas kesejahteraan ini disamakan dengan nilai ketenteraman. Seseorang yang memiliki pekerjaan akan memiliki kehidupan yang tenteram di mata masyarakat. BNP2TKI memiliki peran dalam mewujudkan nilai ketenteraman ini dengan memberikan informasi yang jelas dan cepat atas adanya lowongan pekerjaan migrasi kepada masyarakat.

Ketidakselarasan yang terdapat dalam pelaksanaan efektivitas tersebut menimbulkan ketidakefektivan penegakan hukum yang menyebabkan tidak terwujudnya perlindungan terhadap TKI. Perlindungan merupakan tanggung jawab dari BNP2TKI untuk mewujudkan nilai-nilai yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dan Konvensi Pekerja Migran tahun 1990.

Konvensi Pekerja Migran tahun 1990 sudah diratifikasi oleh Indonesia yang turut mengatur tentang Hak-Hak Pekerja migran dan anggota keluarganya serta Pekerja Migran yang tidak berdokumentasi. Peratifikasian tersebut tidak dapat dilaksanakan oleh BNP2TKI dikarenakan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia tidak

mengatur perlindungan kepada TKI yang tidak berdokumentasi dan anggota keluarga TKI. Keterbatasan peran BNP2TKI yang disebabkan oleh undang-undang dalam pelaksanaannya menimbulkan tidak terlindunginya warga negara saat sedang melaksanakan migrasi pekerja internasional.

Warga negara sebagai subyek hukum memiliki hak untuk diberikan perlindungan dimanapun. Perlindungan yang tidak diberikan oleh negara akan menimbulkan pelanggaran-pelanggaran terhadap hak asasi dari warga negara tersebut. Pelanggaran-pelanggaran terhadap hak asasi dari warga negara tersebut mencerminkan kegagalan pemerintah dalam memberikan kesejahteraan.

### **Penutup**

Dari hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan, diperlukannya pembentukan lembaga satu atap yang memiliki kewenangan dalam menghasilkan penetapan kebijakan, pengawasan dan perlindungan terhadap tenaga kerja indonesia yang berada di luar negeri sehingga memberikan efektifitas dalam penegakkan hukum; dan peninjauan kembali atas Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang lebih mengakomodasi Konvensi Pekerja Migran 1990.

### **Daftar Pustaka**

#### **Buku:**

- Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- BNP2TKI, Grand Design Penempatan dan Perlindungan TKI2015-2025, Jakarta: Maret 2014.
- Darwin Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Iman Soepomo, Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1987.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, PT. Raja Grafindo, Persada, 2003.

- Komnas Perempuan, Panduan Menyusun Peraturan daerah tentang Perlindungan Buruh Migran Indonesia berperspektif HAM dan Keadilan Gender, tt.
- Payaman J. Simanjuntak, Kompleksitas Masalah Ketenagakerjaan, Majalah Buletin Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta: 2004
- Payaman J. Simanjuntak, Kompleksitas Masalah Ketenagakerjaan, Majalah Buletin Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta: 2004.
- Rusdi Tagaroa dan Encop Sofia, Buruh Migran Indonesia Mencari Keadilan, (Bekasi: Solidaritas Perempuan, Lembaga Advokasi Buruh Migran Indonesia, 2004.
- Sendjun H. Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2001.
- Warta Demografi, Nomor 3 Tahun ke-28 Tahun 1998.
- Wolfgang benedek (Ed.), "Understanding Human Rights: Manual on Human Rights Education", Neuer Wissenschaftlicher Verlag Wien-Graz, 2006.
- Zainal Asikin (ed), Dasar-Dasar Hukum perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.

**Peraturan Perundang-undangan:**

- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Jakarta, Sinar Grafika, 1992,
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan TKI di Luar Negeri