

POLA SANKSI ADMINISTRATIF BAGI PERUSAHAAN PENYEDIA JASA TENAGA KERJA INDONESIA TERHADAP PERLINDUNGAN BURUH MIGRAN INDONESIA DI LUAR NEGERI

Tri Sulistiyono, Pratama Herry Herlambang, dan
Masyita Isnadya Risky Salsabila

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang
Trisulistiyono@mail.unnes.ac.id

ABSTRACT

The same significant risk also overshadows the lure of high wages to be a migrant worker abroad. The number of workers moving from home to foreign countries is increasing. The high risk and high interest cause migrant workers to be vulnerable to being deprived of their rights; therefore, they need to be protected by the state. This study seeks to examine the application of the pattern of sanctions obtained by companies providing labor services as migrant workers and protection for Indonesian migrant workers. The research was conducted using an empirical juridical approach where the reality that occurred in the field was studied and compared with the applicable legal provisions. The aim is to find out the legal protections for migrant workers and the sanctions for Indonesian Manpower Service Providers.

RIWAYAT ARTIKEL

Article History

Diterima 15 September 2020

Dipublikasi 30 Oktober 2020

KATA KUNCI

Keywords

*Indonesian Migrant Workers.
Implementation of Sanctions,
Labor Law*

Pendahuluan

Sedikitnya lapangan pekerjaan dalam negeri membuat para pekerja mencari pekerjaan hingga ke negeri lain. Dengan iming-iming gaji besar, kesempatan menjadi buruh migran tentu menjadi tawaran yang menggiurkan di tengah himpitan ekonomi dalam negeri sendiri. Tingginya masalah ketenagakerjaan di negeri sendiri mendorong peningkatan kuantitas pekerja Indonesia untuk mengadu peruntungan di luar negeri. Tren menjadi pekerja dimigran diperkirakan akan terus mengalami kenaikan, peningkatan utama terjadi di desa-desa, hal ini disebabkan penduduk yang dulunya bekerja sebagai petani mulai meninggalkan lading-ladang mereka karena tidak memberikan keuntungan ekonomi yang memadai.

Berdasarkan data dari Perhimpunan Indonesia untuk Buruh Migran Berdaulat pada tahun 2013 diperkirakan ada sebanyak 4,5 juta orang Indonesia bekerja di luar negeri, 70% nya adalah perempuan, Sebagian besar bekerja menjadi asisten rumah tangga dan sektor manufaktur. 30% sisanya adalah laki-laki yang bekerja pada sektor perkebunan, konstruksi, transportasi jasa. Para pekerja itu rata-rata berusia 18 tahun hingga 35 tahun. Akan tetapi terdapat dugaan bahwa banyak pekerja usia anak tetapi memalsukan identitas. Para pekerja itu rata-rata bekerja di kondisi lokasi yang berbahaya dan penuh resiko tetapi hanya mendapat sedikit perlindungan sehingga rentan sekali hak-haknya direnggut.

Banyak sekali kasus kekerasan dan pelanggaran hak-hak yang dihadapi buruh migran ketika berjuang mencari penghidupan di negeri orang. Kasus tersebut beragam mulai dari pelanggaran kontrak kerja, jam kerja yang berlebihan, gaji tidak dibayar, kekerasan, pemerkosaan hingga kematian. Kerentanan buruh migran dapat dilihat dari banyaknya kasus kematian yang terjadi, data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) mencatat pada 2017 terdapat sebanyak 4.475 aduan dan 217 kasus kematian buruh migran di tanah rantau. Di Timur Tengah misalnya banyak pekerja perempuan Indonesia mengalami kekerasan dan menjadi korban pemerkosaan. Di negara tetangga, Malaysia pekerja Indonesia diperlakukan sebagai orang yang tidak diinginkan. Pemerintah Malaysia mereprasi buruh Indonesia yang tak berdokumen di sana dengan cara menerbitkan akta imigresen 1154 tahun 2002 sampai melakukan Ops-Nyah dimana polisi dan tantara Malaysia dikerahkan untuk menangkap pekerja migran yang tidak berdokumen di Malaysia. Sedangkan di Hongkong dan Taiwan buruh Indonesia digaji rendah dan banyak kasus tenaga kerja Indonesia tidak dibayar serta PHK sepihak. Yang terakhir di Singapura banyak terjadi penyeludupan orang dan perdagangan orang terutama perempuan.

Dari seluruh kasus-kasus tersebut dapat dilihat permasalahan yang dialami pekerja Indonesia di luar negeri sangatlah kompleks dan beragam, tetapi akar dari masalah tersebut tetaplah sama yaitu minimnya perlindungan yang diberikan oleh negara. Hal ini berbanding terbalik dengan kontribusi pekerja migran untuk bangsa dan tanah air ini. Para pekerja migran diberi julukan sebagai pahlawan devisa bukan tanpa sebab, tiap tahun buruh migran memberikan remitansi yang besar bagi negara. Pada 2018 saja jumlah remitansi yang diperoleh Indonesia dari TKI bisa mencapai Rp 153,6 triliun data tersebut diperoleh dari data Bank Indonesia tahun 2019. Meskipun telah berkontribusi nyata bagi perkembangan ekonomi Indonesia, perbaikan perlindungan masih belum memadai. Lemahnya peran pemerintah, tidak tepenuhinya mekanisme perlindungan baik pekerja di dalam maupun luar negeri, dan tingginya minat

masyarakat untuk menjadi buruh migran membuat kondisi buruh migran semakin rentan terutama pekerja sektor domestik dan manufaktur.

Sistem perburuhan Indonesia rentan disusupi praktek perbudakan modern. Penelitian yang dilakukan oleh Walk Free Foundation dalam Global Index Slavery menempatkan Indonesia pada posisi ke 114 negara yang melakukan praktek *modern slavery*. Dalam penelitian itu sebanyak 210.000 orang Indonesia bekerja sebagai budak. Acuan dari praktek perbudakan modern adalah terpenuhi hak-hak pekerja pada kategori layak atau belum. Sektor yang rentan praktek perbudakan modern adalah buruh perkebunan, pekerja rumah tangga, buruh perikanan dan buruh pabrik.

Kasus-kasus yang dialami oleh Ruyati asal Bekasi pada 2011 dihukum pancung di Arab Saudi, Satinah asal Ungaran, Jawa Tengah di negara yang sama juga diancam hukum pancung, sedangkan di Hongkong ada Wilfrida Soik TKI dari Nusa Tenggara Timur yang divonis mati dan Erwiana asal Ngawi yang dianiaya majikan hingga lumpuh, diharapkan dapat menjadi pembelajaran dan titik balik baik kedua negara untuk bekerja sama menciptakan sistem perburuhan yang aman bagi pekerja migran dan mencabut semua peraturan dengan potensi memperbudak para pekerja migran.

Berdasarkan latar belakang tersebut dilakukan penelitian dengan judul “Pola Penerapan Sanksi Administratif Bagi Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja Indonesia Terhadap Perlindungan Buruh Migran Indonesia di Luar Negeri” Dengan tujuan untuk mengetahui penerapan sanksi administratif bagi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja Indonesia di luar negeri dan mengetahui pola ideal penerapan sanksi administratif bagi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

PEMBAHASAN

a. Perlindungan Hukum Bagi Buruh Migran Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia tidak pernah usai. Angka pengangguran yang menjulang tinggi salah satunya disebabkan jumlah lapangan pekerjaan yang lebih sedikit dibanding pencari kerja. Jumlah lapangan pekerjaan saat ini masih belum mampu untuk menampung tingginya jumlah pencari kerja di Indonesia. Maka tak heran bekerja diluar negeri menjadi solusi yang banyak dilirik oleh para pencari kerja. Menjadi buruh migran mau tidak mau dilakukan untuk dapat bertahan hidup ditengah desakan ekonomi dan sulitnya mencari pekerjaan di tanah air. Apalagi dengan

iming-iming gaji besar membuat pencari kerja berbondong-bondong untuk mengadu peruntungan di negeri orang.

Tingginya minat masyarakat untuk menjadi buruh migran, menyebabkan banyak pekerja Indonesia di negeri asing. Orang-orang ini tentu saja memerlukan perlindungan dari negara untuk memastikan hak-hak mereka tidak tercederai di tanah rantau. Pemerintah mengeluarkan peraturan sebagai payung hukum bagi para pekerja migran Indonesia yaitu dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Menurut Profesor Satjipto Rahardjo perlindungan hukum adalah cara yang dilakukan untuk melindungi kepentingan seseorang dengan memberikan kekuasaan kepada orang lain untuk melakukan tindakan demi kepentingan tersebut.¹ Sedangkan Muchsin berpendapat perlindungan hukum adalah perbuatan yang dilakukan untuk memberi perlindungan terhadap aktivitas individu dengan mengkoordinasikan antara prinsip yang terkandung dalam sikap dan perilaku untuk menciptakan keteraturan dalam kehidupan sosial antar manusia.² Jadi Perlindungan hukum bagi pekerja migran di luar negeri adalah segala upaya yang ditujukan untuk melindungi hak dan kepentingan calon maupun pekerja migran, dengan tujuan agar mereka dapat mewujudkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan sebelum, selama dan setelah bekerja.³

Pasal 2 UU No. 39 Tahun 2004 mengatur lebih rinci tentang dasar penempatan tenaga kerja migran, bahwa penempatan dan perlindungan pekerja migran didasarkan pada kesetaraan hak, gender, keadilan sosial, demokrasi, dan anti perdagangan orang. Dan yang bertugas untuk mengatur, membina, mengawasi penyelenggaraan tersebut adalah pemerintah⁴ Selain itu pemerintah juga memiliki tanggung jawab menjamin perlindungan buruh migran Indonesia di luar negeri. Kewajiban pemerintah yang dimaksud anatara lain:⁵

- a. Memberikan jaminan atas terpenuhinya hak seluruh calon ataupun pekerja migran.

¹ Satjipto Rahardjo, Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia, Kompas, Jakarta, 2003, hlm. 121.

² Muchsin, Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia, Surakarta : Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003, hlm. 14.

³ Pasal 1 angka 4, UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

⁴ Pasal 6, UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

⁵ Pasal 7, UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

- b. Memberikan pengawasan dalam tata laksana penempatan calon tenaga kerja migran.
- c. Membangun sistem yang memudahkan calon tenaga kerja migran maupun tenaga kerja migran dapat memperoleh informasi diluar negeri.
- d. Menjalin hubungan diplomasi yang baik dengan negara tujuan guna terjamin hak-hak buruh migran disana.
- e. Melindungi tenaga kerja migran dari sejak sebelum pemberangkatan sampai selesai dan kembali ke Indonesia.

Pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi para pekerja migran dari sebelum pemberangkatan ke negeri tujuan hingga kembali ke Indonesia.⁶ Perlindungan tersebut diatur dalam rangkaian peraturan perundang-undangan mulai dari undang-undang hingga surat edaran Menteri. Sedangkan pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah diatur dalam Pasal 92 Undang-Undang No.39 Tahun 2004.

b. Peran dan Sanksi Administratif Bagi Penyedia Jasa Tenaga Kerja Indonesia dalam Upaya Perlindungan Buruh Migran Indonesia

Dalam proses penempatan pekerja migran ke luar negeri pemerintah tidak bekerja sendirian akan tetapi dibantu juga dengan pihak swasta yang disebut dengan Penyediaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) atau Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS). Pihak swasta tersebut harus telah diberi izin oleh Menteri untuk melaksanakan kegiatan penempatan pekerja migran, Ijin dikeluarkan oleh Menteri Ketenagakerjaan dengan nama Surat Ijin Pengerahan (SIP). Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi guna memperoleh SIP diatur dalam Pasal 13 Undang Undang No 39 Tahun 2004. PPTKIS juga harus mempunyai perwakilan di negara yang dituju oleh TKI.

Pada proses pekrutan dan seleksi PPTKIS memiliki peran yaitu:

- a. Memberikan informasi tentang tata cara pekrutan, pesyaratan administrasi yang harus dilengkapi calon pekerja, hak dan kewajiban calon pekerja, risiko dan manajemen perlindungan terhadap pekerja.

⁶ Pasal 77 angka 1 dan 2, UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

- b. Merekrut calon dengan usia minimal 18 tahun, dan untuk pekerjaan peseorangan minimal 21 tahun dengan minimal pendidikan tingkat SMP, sehat jasmani, tidak hamil bagi pekerja perempuan.
- c. Pihak yang hendak direkrut harus telah terdaftar di dinas ketenagakerjaan kota atau kabupaten setempat.
- d. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh PPTKIS dengan pekerja migran harus sesuai dengan syarat administrasi dan telah diketahui dinas ketenagakerjaan kota atau kabupaten.
- e. Segala yang diperlukan dalam proses seleksi dan perekrutan dibiayai oleh PPTKIS Selanjutnya PPTKIS juga memiliki kewajiban sebagai berikut:
 - a. Menyelenggarakan pelatihan bagi calon pekerja migran untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang kerja yang diinginkan.
 - b. Selain meningkatkan kemampuan pekerja migran, pelatihan ditunjukan untuk memberikan informasi mengenai keadaan di negeri tempatnya bekerja. Memberikan pelatihan Bahasa untuk komunikasi di negeri tujuan dan sosialisasi tentang hak dan kewajiban pekerja.
 - c. Pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan aturan yang berlaku
 - d. PPTKIS tidak boleh menempatkan calon pekerja yang tidak memenuhi persyaratan.
 - e. Calon pekerja yang sedang mengikuti pelatihan tidak diperkenankan untuk ditempatkan di negara tujuan.
 - f. Kerja PPTKIS ini diawasi oleh Pemerintah, selain itu pemerintah juga berkewajiban memberi informasi dan menyetujui untuk pekerja sebelum keberangkatan ke negara

yang dituju.⁷ Dalam praktiknya apabila terjadi pelanggaran PPTKIS dapat dikenakan sanksi-sanksi yang juga telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Fakta membuktikan bahwa PPTKIS mengeluhkan peraturan yang merepotkan ini karena PPTKIS harus memenuhi persyaratan tertentu dan diancam dengan sanksi yang berat. Akhirnya berdampak pada PPTKIS yang cenderung bertindak unformal, dan melakukan hal-hal ilegal yang dapat merugikan calon pekerja migran

Memang ada dua aspek yang dapat dilihat dari pemanfaatan sektor swasta untuk berpartisipasi dalam distribusi TKI di luar negeri. Di satu sisi keberadaannya sangat membantu pemerintah, karena nyatanya selama beberapa tahun kemampuan dan kapabilitas pemerintah tidak cukup kuat untuk dikelola secara mandiri. Sebaliknya, di sisi lain, kehadiran swasta pada level manajemen ini menciptakan peluang yang merugikan, karena PPTKIS cenderung berorientasi profit atau bisnis. Bahkan, dalam banyak kasus, tindakan merugikan TKI sudah muncul pada tahap pra penempatan TKI. Terkait hal tersebut, perlu adanya kewenangan yang cukup dari pemerintah guna menahan PPTKIS agar tidak mendistribusikan TKI ke luar negeri, terutama pada tahap pra-penyelesaian TKI, karena PPTKIS memiliki kemungkinan dan peluang untuk melakukan penipuan dan kemungkinan kerugian lainnya bagi TKI. tindakan. Kondisi tersebut membutuhkan undang-undang yang jelas dan tegas untuk menentukan sanksi apa yang dapat dijatuhkan kepada perekrut yang melakukan kecurangan dan tindakan lain yang membahayakan calon TKI. Padahal, UU No 39 Tahun 2004 telah dengan jelas memberikan aturan mengenai jenis-jenis sanksi yang dijatuhkan kepada agen perekrutan yang melanggar ketentuan proses penempatan TKI di luar negeri. Jenis sanksi tersebut antara lain sanksi administratif dan sanksi pidana. Jenis sanksi administratif bagi pelanggaran PPTKIS saat berangkat ke luar negeri untuk pemindahan TKI antara lain berupa penghukuman, teguran tertulis, penghentian kegiatan usaha atau pencabutan izin. Selain itu, jenis sanksi pidana antara lain kurungan, kurungan dan denda. Selain itu, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 juga mengatur bahwa jika ada perselisihan atau perselisihan antara calon TKI dengan agen perekrutan atas perjanjian penempatan, maka penyelesaian perdata harus dimulai

⁷ Bassina Farbenblum, Eleanor Taylor-Nicholson, dan Sarah H. Paoletti, *Migrant Worker Access to Justice Project (Proyek Akses Buruh Migran Terhadap Keadilan)*, Open Society Foundations, New York, NY 10019, Amerika Serikat, 2013. hlm. 48.

Meski berbagai sanksi telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun pelanggaran yang dilakukan oleh PPTKIS tetap terjadi dan mencederai hak calon pekerja migran sebelum mereka ditempatkan di luar negeri. Jadi dapat dilihat memberi tanggung jawab yang terlalu luas kepada swasta untuk mendistribusikan pekerja migran ternyata sangat rentan terhadap timbulnya pelanggaran-pelanggaran hak. Maka, perlindungan hukum perlu ditegakan, terutama terkait sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh PPTKIS kepada pekerja migran selama proses perekrutan hingga pra-penyelesaian di luar negeri, dan penyelesaian perselisihan antara agen perekrutan dan calon TKI terkait pelaksanaan kesepakatan kerja.

Terkait tata cara menyelesaikan sengketa antara PPTKIS dengan pekerja migran telah diatur dalam Undang-Undang No 39 Tahun 2004. Sejatinnya sengketa tersebut adalah sengketa keperdataan dan dapat diselesaikan selama hal tersebut merupakan pelanggaran yang dilakukan dan tidak sesuai dengan kesepakatan kerja. Kesepakatan kerja dikenal juga sebagai perjanjian kerja ialah kesepakatan tertulis antara pihak swasta yang menempatkan pekerja migran dengan pekerja yang berisi ketentuan yang berkaitan dengan hak dan kewajiban semua pihak saat pekerja migran diberangkatkan yang ditandatangani oleh kedua pihak dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Prinsipnya, musyawarah antara pihak swasta dan calon pekerja migran adalah mekanisme penyelesaian perselisihan diprioritaskan secara non litigasi. Namun, jika mekanisme perundingan gagal mencapai kesepakatan, dapat diselesaikan dengan bantuan dinas ketenagakerjaan kota/kabupaten. Kesepakatan antara PPTKIs dengan calon TKI pada hakikatnya merupakan kesepakatan kerja tentang jasa. Perjanjian untuk memberikan pelayanan adalah perjanjian di mana satu pihak mengharapkan pihak lainnya untuk mencapai tujuan dan pihak lain menentukan pekerjaan yang harus dilakukan serta harus membayar upah untuk pihak yang menyediakan jasa tersebut sebagai timbal balik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesepakatan antara PPTKIS dan TKI haruslah sesuai dengan aturan yang ada, namun isi seringkali mengalami modifikasi dan penambahan yang berbeda. Apabila para pihak telah mencapai kesepakatan, dan tidak ada pihak yang dirugikan, diharapkan kesepakatan antara TKI dan PPTKIS dapat terlaksana dengan baik. Namun terkadang perjanjian tersebut tidak dapat dilaksanakan dengan benar karena adanya pelanggaran kontrak oleh salah satu pihak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk pelanggaran kontrak lebih banyak dilakukan oleh PPTKIS, bukan oleh calon buruh migran. Hal ini dapat dimaklumi karena cukup banyak

kewajiban PPTKIS yang diatur dalam undang-undang, antara lain kewajiban administrasi atau teknis serta kewajiban substantif atau muatan.

Pekerja dapat secara lisan memberikan pemberitahuan atau somasi kepada PPTKIS bahwa mereka mengabaikan kewajibannya. Namun, untuk melakukan pembuktian pada hakim di pengadilan, peringatan harus dikeluarkan secara tertulis. Namun meskipun demikian berdasar pada Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 tahun 1963, pelanggaran kontrak tanpa somasi dapat dilakukan karena pemberian turunan surat gugatan sudah dianggap sama dengan pemberian somasi kepada tergugat dan masih dapat menunaikan kewajibannya. Dari penelitian yang dilakukan penulis, tidak menemukan kasus calon TKI dan agen perekrutan yang sampai dibawa ke meja hijau. Data yang diperoleh juga menunjukkan bahwa TKI yang selalu lebih dahulu mengirimkan peringatan lisan kepada PPTKIS, dengan harapan masalah tersebut dapat diselesaikan, dan hak-hak TKI yang diharapkan dapat direalisasikan oleh PPTKIS.

KESIMPULAN

Dari pembahasan tersebut diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan pekerja migran didasarkan pada kesetaraan hak, gender, keadilan sosial, demokrasi, dan anti perdagangan orang.
2. Pemerintah bertanggung jawab terhadap perlindungan buruh migran Indonesia di luar negeri. Kewajiban pemerintah yang dimaksud anatara lain sebaai berikut:
 - a. Memberikan jaminan atas terpenuhinya hak seluruh calon ataupun pekerja migran.
 - b. Memberikan pengawasan dalam tata laksana penempatan calon tenaga kerja migran.
 - c. Membangun sistem yang memudahkan calon tenaga kerja migran maupun tenaga kerja migran dapat memperoleh informasi diluar negeri.
 - d. Menjalin hubungan diplomasi yang baik dengan negara tujuan guna terjamin hak-hak buruh migran disana.
 - e. Melindungi tenaga kerja migran dari sejak sebelum pemberangkatan sampai selesai dan kembali ke Indonesia.

3. Pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi para pekerja migran dari sebelum pemberangkatan ke negeri tujuan hingga kembali ke Indonesia
4. Dalam Undang Undang Nomor 39 Tahun 2004 untuk mendistribusikan pekerja migran pemerintah bekerjasama dengan pihak swasta yaitu Pelaksana Penempatan TKI Swasta
5. Selain mengatur hak dan kewajiban diatur pula sanksi sanksi bagi PPTKIS yang melanggar ketentuan. Sanksi tersebut berupa sanksi administratif teguran, peringatan tertulis, pembekuan kegiatan usaha atau peneabutan izin. Dan sanksi pidana.

REFERENSI

- Abdul Khakim, 2010, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Agusmidah, 2010, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Farbenblum Bassina, Eleanor Taylor-Nicholson, dan Sarah H. Paoletti, 2013, *Migrant Worker Access to Justice Project (Proyek Akses Buruh Migran Terhadap Keadilan)*, Open Society Foundations, New York, Amerika Serikat.
- Hadi Subhan, 2012, *Pengkajian Hukum Tentang Perlindungan TKI Pada Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan dan Purna Penempatan*, BPHN Kemenhumham, Jakarta
- Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Satjipto Rahardjo, 2003, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta: Kompas.

_____, 2009, *Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis*, Genta Publishing, Yogyakarta,

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, 2004, *Penelitian Hukum Normatif "Suatu Tinjauan Singkat"*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

_____, 2006, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit UI Press, Jakarta.

Waluyo Bambang, 2001, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta.

website

<http://www.disnakertrans-kotasemarang.or.id/>

<http://www.nakertrans.jogjaprovo.go.id/>

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Perpres No. 111 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan