

PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DITINJAU DARI ASAS KESETARAAN DAN KEADILAN GENDER

Dina Fauzhar Rahman

Fakultas Hukum Universitas Nusa Cendana

Korespondensi: dfauzhar@yahoo.com

ABSTRACT

Protection stipulated in Law Number 18 of 2017 concerning Protection of Indonesian Migrant Workers is all efforts to protect the interests of prospective Indonesian Migrant Workers and / or Indonesian Migrant Workers in order to ensure the fulfillment of their rights in all activities before work, during and after work. The method used is descriptive qualitative with a normative juridical approach. The results show that the protection of Indonesian Migrant Workers in terms of the principles of gender equality and justice can be seen in indicators of gender equality and justice, namely; 1). access, 2). participation, 3). Control and 4). We can find benefits in Law Number 18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers which are scattered in the provisions of this Law, namely: 1). Protection in Pre-Placement, 2). Protection at the time of placement, and 3). Protection after placement, as well as legal, social and economic protection. So it can be concluded that this law is responsive to gender equality and justice. Efforts to protect Indonesian Migrant Workers are viewed from the principles of gender equality and justice. Namely by way of the Regulatory Structuring Efforts carried out by the government to improve Law No. 39 of 2004 concerning the Placement and Protection of Indonesian Workers Abroad with the new Law No. 18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers based on equality indicators. and gender justice, namely; 1). access, 2). participation, 3). control and 4). benefits, which are oriented towards the protection of Indonesian Migrant Workers without discrimination.

Riwayat Artikel

Article History

accepted 20 April 2021

published 30 April 2021

Kata Lunci

Keywords

Protection, Indonesian Migrant Workers, The Principle of Gender, Equality and Justice

Pendahuluan

Menjadi pekerja di luar negeri merupakan salah satu alternatif peluang yang ditempuh oleh sebagian warga negara untuk meningkatkan kesejahteraannya. Bahkan, negara-pun mendapatkan devisa atas keberadaan para Pekerja Migran Indonesia di luar negeri tersebut. 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. Negara wajib membenahi keseluruhan sistem perlindungan bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting bagi kehidupan manusia yaitu sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, sebagai sarana untuk mengaktualisasi diri dan seterusnya. Dengan demikian, hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia yang melekat pada diri seseorang, yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Undang-undang Dasar 1945 pada Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pembukaan UUD 1945 juga mengamanatkan kepada negara untuk melindungi segenap warga Negara Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Dengan demikian pemerintah menempati posisi utama dalam menciptakan situasi yang kondusif bagi terwujudnya perlindungan yang komprehensif bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Oleh karena itu pemerintah harus menciptakan sistem pengelolaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri yang menjamin perlindungan TKI pada masa pra penempatan, masa penempatan dan pada pasca penempatan.

Kerentanan yang dihadapi oleh Pekerja Migran Indonesia yang mayoritas perempuan, akan terus terjadi jika tidak ada keseriusan dari pemerintah. Ketidakseriusan pemerintah Indonesia ini ditunjukkan dengan kelambanan dalam mengimplementasikan amanat Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017. Penelitian ini merupakan jenis penelitian normatif, namun dibutuhkan data empiris sebagai pendukung. Berikut diuraikan pada tabel dibawah ini penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri berdasarkan jenis kelamin.

Tabel. 1
Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri Berdasarkan Jenis Kelamin
Periode Januari 2020

Bulan	2018			2019			2020			Jmlh
	L	P	Jmlh	L	P	Jmlh	L	P	Jmlh	
Januari	6.993	15.353	22.346	6.389	17.222	23.611	6.638	13.558	20.196	66.153

Tabel 1 di atas menjelaskan bahwa jumlah Pekerja Migran Indonesia dari jenis kelamin menunjukan bahwa dari Tahun 2018 sampai dengan 2020 jumlah pekerja migran perempuan lebih tinggi yaitu 13.558 orang dibandingkan dengan pekerja migran pria 6.638 orang. Perlindungan negara terhadap Pekerja Migran Indonesia didasarkan pada ketentuan hukum yaitu Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang merupakan pengaturan TKI secara menyeluruh dan komprehensif terkait dengan TKI. Namun, setelah adanya putusan Mahkamah Konstitusi terkait uji materiil

terhadap Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang memutuskan bahwa Pasal 59¹tidak berlaku sebagaimana tertuang dalam putusan Mahkamah Konstitusi No.50/PUU XI/2013 dan Pasal 35 huruf d dalam putusan Mahkamah Konstitusi No. 019020/PUU-III/20053 maka mengakibatkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menjadi tidak utuh kembali. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 merupakan sebuah payung hukum yang seharusnya memberikan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia, namun ternyata justru melemahkan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia.

Perlindungan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia demi mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama dan setelah bekerja. Dilihat dari definisi dan tujuannya, Undang-undang ini setidaknya memiliki semangat dalam menggeser paradigma lama yang lebih kental aspek bisnis penempatan daripada aspek perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia. Namun begitu, Undang-undang ini masih perlu penguatan terutama pada aspek perlindungan pekerja perempuan migran Indonesia yang pemenuhan hak-haknya belum terpenuhi secara baik.

¹ Pasal 59 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa “Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja pada pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan memperpanjang perjanjian kerjanya, maka TKI yang bersangkutan harus pulang dulu ke Indonesia”. Dalam putusan tersebut Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Pasal tersebut bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Metode

Khusus dalam penelitian yuridis normatif², dengan pendekatan yang digunakan adalah Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan khusus Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017, Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia dalam kaitan dengan azas kesetaraan dan keadilan gender.

Selain pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) penelitian ini juga menggunakan pendekatan konsep (*conceptual approach*), pendekatan ini digunakan karena konsep dalam pengertian yang relevan adalah unsur-unsur abstrak yang mewakili kelas-kelas fenomena dalam suatu bidang yang kadangkala menunjuk pada hal yang universal yang diabstraksikan dari hal yang partikular³.

Salah satu fungsi logis dari konsep adalah memunculkan obyek-obyek yang menarik perhatian dari sudut pandang praktis dan sudut pengetahuan dalam pikiran dan atiribut-atribut tertentu. Berkat fungsi tersebut konsep-konsep berhasil menggabungkan kata-kata dengan obyek-obyek tertentu, penggabungan ini memungkinkan ditentukan kata-kata secara tepat dan menggunakannya dalam proses pikiran³⁶. Khusus dalam penelitian ini pendekatan konsep (*conceptual approach*) yang dimaksudkan adalah yang berkaitan dengan Perlindungan Pekerja Migran dan Asas Kesetaraan dan Keadilan Gender.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara studi dokumen dan kepustakaan untuk menelusuri bahan-bahan hukum yang ada dengan teknik infentarisir, sistimatisasi, dan pengklasifikasian dokumen kemudian dipelajari untuk menemukan data yang diperlukan sesuai dengan masalah penelitian.

Bahan hukum dapat dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan cara menguraikan dan menghubungkan setiap bahan hukum melalui metode interpretasi dan konstruksi hukum dengan asas-asas dan kaidah hukum yang berlaku serta teori yang relevan dan selanjutnya ditarik kesimpulan sebagai jawaban masalah penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Ditinjau Dari Asas Kesetaraan Dan Keadilan Gender

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bertujuan untuk:

- a. Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia; dan
- b. Menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

² Ibrahim Johnny; Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif; Bayumedia Publishing; Malang,

Jawa Timur; 2006; hlm. 300

³ Ibid; hlm.306

Perlindungan merupakan proses, cara atau perbuatan melindungi. Dalam hal ini pemerintah Negara Republik Indonesia merupakan pelindung bagi warga negaranya, baik warga Negara yang bekerja di dalam negeri maupun di luar negeri. Perlindungan terhadap pekerja di luar negeri merupakan bagian dari kewajiban Negara untuk memenuhi hak-hak konstitusional sebagai warga Negara. Warga Negara Indonesia yang bekerja di luar negeri tersebut dapat dikenal dengan istilah Pekerja Migran Indonesia (PMI), yang sebelumnya lebih dikenal dengan istilah tenaga Kerja Indonesia (TKI). Perlindungan bagi pekerja migran merupakan akar dari terciptanya kesejahteraan rakyat Indonesia, dimana antara perlindungan dan penempatan kerja di luar negeri adalah dua sisi dari satu mata uang yang tak terpisahkan. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menentukan ada tiga jenis perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia, yaitu :

a) Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pra Penempatan

Perlindungan TKI Pra penempatan dilakukan oleh pemerintah, Dinas Tenaga Kerja Provinsi dan/atau Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota. Perlindungan ini dapat dilakukan dalam bentuk pengawasan terhadap :

1. Permintaan tenaga kerja;
2. Perjanjian kerjasama penempatan
3. Perjanjian penempatan
4. Perjanjian kerja
5. Asuransi
6. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) yaitu kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pra penempatan meliputi :

- a. pemberian informasi kepada calon TKI yang dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta dan sebelumnya wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Informasi tersebut meliputi : tata cara perekrutan, dokumen yang diperlukan, hak dan kewajiban TKI, situasi kondisi dan risiko di Negara tujuan, dan tata cara perlindungan TKI.
- b. Kepada calon TKI yang belum memiliki sertifikasi dan kompetensi kerja, pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- c. Calon TKI harus mengerti dan memahami isi perjanjian kerja yang telah ditandatangani sebelum TKI diberangkatkan ke luar negeri dihadapan pejabat instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- d. Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi.
- e. Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir penempatan.
- f. Pelaksana penempatan TKI swasta menampung calon TKI sebelum pemberangkatan.

b) Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Selama Penempatan

Selama TKI bekerja di luar negeri tetap mendapat perlindungan khususnya dari pelaksana penempatan TKI swasta maupun Pemerintah. Perlindungan TKI selama penempatan meliputi :

- a. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI di tempat kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani oleh TKI yang bersangkutan.
- b. Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan TKI di luar negeri dengan menetapkan jabatan Atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.

- c. Dalam memberikan perlindungan selama penempatan di luar negeri, Perwakilan Republik Indonesia melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakilan Pelaksana penempatan TKI swasta dan TKI yang ditempatkan di luar negeri.
- d. Perlindungan TKI selama penempatan di luar negeri dilakukan dengan memberikan bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional.
- e. Pembelaan atas pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di Negara dimana TKI ditempatkan.

Selain perlindungan selama penempatan sebagaimana diuraikan diatas, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER-22/MEN/XII/2008 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, juga menentukan bahwa perlindungan penempatan dilakukan oleh Perwakilan Republik Indonesia di Negara penempatan, yang meliputi :

- a. Penyelesaian perselisihan antara TKI dengan pengguna jasa TKI dengan yang antara lain meliputi: a. Gaji tidak dibayar; b. Pekerjaan tidak sesuai dengan yang diperjanjikan; c. Tidak mendapatkan fasilitas yang diperjanjikan; dan d. TKI yang mengalami tindak kekerasan dan pelecehan seksual.
- 2. Pemberian bantuan hukum, seperti menyediakan pengacara atau penerjemah dan memfasilitasi komunikasi dengan keluarga TKI di Indonesia atau pengguna TKI di Negara tujuan.
- 3. Advokasi atau pendampingan pada TKI yang bermasalah atau publik Indonesia di Negara tujuan sesuai dengan kebiasaan internasional, perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan di Negara tujuan. Advokasi dan pendampingan ini dilakukan dalam rangka pemenuhan hak-hak TKI sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan di Negara dimana tempat TKI ditempatkan. Dalam rangka advokasi dan pendampingan ini, Perwakilan Republik Indonesia dapat meminta bantuan pihak ketiga.
- 4. Bantuan konsuler dan upaya diplomatik sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
- 5. Asuransi sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transimgrasi No.PER-20/MEN/X/2007 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.
- c. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Purna Penempatan Perlindungan TKI purna penempatan meliputi :
 - 1. Kepulangan TKI dapat terjadi karena berakhirnya perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, terjadinya perang, wabah penyakit di Negara tujuan, mengalami kecelakaan kerja sehingga tidak bisa menjalankan pekerjaan lagi, meninggal dunia di Negara tujuan, cuti atau dideportasi oleh pemerintah setempat.
 - 2. Dalam hal TKI meninggal dunia di Negara tujuan, Pelaksana Penempatan TKI berkewajiban:
 - a. Memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lambat 3x24 jam sejak diketahuinya kematian tersebut.
 - b. Mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga TKI yang bersangkutan.

- c. Memulangkan jenazah ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama TKI yang bersangkutan.
- d. Mengurus pemakaman di Negara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negara yang bersangkutan.
- e. Memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik TKI untuk kepentingan keluarganya.
- f. Mengurus pemenuhan terhadap semua hak yang seharusnya diterima TKI.

Membahas perlindungan seperti yang telah dijabarkan dalam undang-undang tersebut diatas menjadi satu hal yang penting. Mengingat pada dasarnya tingginya kasus-kasus yang menimpa pekerja migran disebabkan oleh lemahnya perlindungan yang diberikan oleh Negara khususnya pemerintah. Regulasi yang dikeluarkan pemerintah, hanya tertuju pada mekanisme operasional penempatan tenaga kerja, dimana objek perlindungannya tidak terlihat jelas, sehingga terkesan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri menjadi pekerja migran sebagai sebuah komoditi.

Lemahnya perlindungan dalam penempatan juga terlihat jelas pada Bab IV Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004. Terdapat lima macam penempatan yang mana dapat disimpulkan bahwasanya tanggung jawab dalam hal memberikan pelayanan dan mengurus pekerja migran dilimpahkan kepada Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)/Swasta. Kelemahan aspek perlindungan dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri ini akhirnya dirasa perlu untuk direvisi, karena sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan dan kebutuhan perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Tujuan perubahan ini adalah untuk memberikan porsi tugas yang seimbang antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah serta pihak swasta dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Pada saat ini kebijakan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-undang ini diberlakukan karena Undang-undang sebelumnya sebagaimana yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat 5 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial. Jadi penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah merupakan suatu upaya perlindungan dalam mewujudkan hak dan kesempatan yang sama, pemerataan kesempatan kerja serta adanya jaminan dan perlindungan bagi pekerja Migran Indonesia beserta keluarganya.

Adapun perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yaitu:

1). Perlindungan Sebelum Bekerja,

Perlindungan sebelum bekerja diatur pada pasal 8 meliputi administrasi dan perlindungan teknis.

- a. Perlindungan administratif mengenai kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan ;
 - 1. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
 - 2. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
 - 3. Sertifikat kompetensi kerja;
 - 4. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
 - 5. Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
 - 6. Visa kerja
 - 7. Perjanjian penempatan pekerja migran Indonesia; dan
 - 8. Perjanjian kerja
- b. Adapun perlindungan teknis meliputi :
 - 1. Pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi
 - 2. Peningkatan kualitas calon pekerja migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
 - 3. Calon pekerja migran Indonesia wajib mengikuti proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja
 - 4. Jaminan sosial
 - 5. Fasilitasi pemenuhan hak calon pekerja migran Indonesia;
 - 6. Penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja
 - 7. Pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan pekerja migrant Indonesia;
 - 8. Pembinaan dan pengawasan.

2). Perlindungan Selama Bekerja

Perlindungan selama bekerja (pasal 21) minimal meliputi :

- a. Pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;
- b. Pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan dan kondisi kerja;
- c. Fasilitasi pemenuhan hak pekerja migran Indonesia
- d. Fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
- e. Pemberian layanan jasa kekonsuleran;
- f. Pendampingan, mediasi, advokasi dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh pemerintah pusat dan/atau perwakilan republik indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum Negara setempat;
- g. Pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan

h. Fasilitasi repatriasi.

3). Perlindungan Setelah Bekerja

Perlindungan setelah bekerja yang dilakukan oleh pemerintah pusat bersama-sama dengan pemerintah daerah, (pasal 24) meliputi:

- a. Fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
 - b. Pelaporan kepulangan;
 - c. Penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
 - d. Rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
 - e. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.
- 4). Serta penambahan yang dilihat dari perlindungan Hukum, Ekonomi dan Sosial.

Perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia hanya dapat bekerja ke Negara tujuan penempatan tercantum pada pasal 31 yang meliputi :

- a. mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing.
- b. Telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah Negara tujuan penempatan dan pemerintah Republik Indonesia; dan/atau
- c. Memiliki sistem jaminan sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.

Tujuannya adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di Negara tujuan penempatan karena ada undang-undang yang mengatur tentang pekerja migran, adapun perjanjian sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya serta adanya jaminan sosial sebagai proteksi pekerja migran.

Pasal 34 perlindungan sosial, pemaknaan perlindungan sosial disimpulkan pada kewenangan pemerintah pusat dan daerah untuk melakukan:

- a. Meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang mempunyai standar kompetensi;
- b. Meningkatkan peran lembaga dan pendidik yang kompetensi;
- c. Meningkatkan keterampilan pekerja migran dan keluarga;
- d. Penyediaan pusat perlindungan pekerja migran Indonesia di Negara tujuan penempatan.

Perlindungan ekonomi pasal 35 mengatur tentang pemerintah pusat dan pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya melakukan perlindungan ekonomi bagi calon pekerja migran Indonesia melalui :

- a. Pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan non bank dalam negeri dan Negara tujuan penempatan;
- b. Edukasi keuangan agar pekerja migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya;
- c. Edukasi kewirausahaan.

Penerapan sebuah asas tentunya berbeda disetiap tempat, menyesuaikan kondisi sosial dan adat istiadat suatu lingkungan tersebut. Kesetaraan dan keadilan

gender merupakan proses dimana laki-laki dan perempuan memperoleh akses dan hak yang sama, seimbang dan sesuai porsinya dalam kehidupan bermasyarakat.

Perspektif gender dalam seluruh kebijakan haruslah menjadi penting bila undang-undang tersebut mengatur mengenai perlindungan warga yang mayoritas adalah perempuan. Terwujudnya kesetaraan gender ditandainya dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki dan dengan demikian mereka memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, kontrol atas pembangunan dan memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan.

Selain kesetaraan gender juga diperlukan kebijakan yang berkeadilan gender dimana tidak ada ketimpangan perlakuan yang menyebabkan ketidakadilan dan kekerasan bagi perempuan dan laki-laki. Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia telah mengakomodir beberapa aspek dalam kesetaraan gender dimana tertuang dalam penjelasan Pasal 2 huruf f mengenai asas kesetaraan dan keadilan gender. Dalam penjelasan tersebut disebutkan bahwa asas kesetaraan dan keadilan gender adalah suatu keadaan pada saat perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan hak asasi dan potensinya untuk bekerja di luar negeri. Selain itu Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sudah menghapus larangan bagi ibu hamil bekerja keluar negeri seperti yang tertuang dalam Undang-Undang No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Meskipun telah telah disebutkan mengenai asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia serta tugas pemerintah pusat dan daerah untuk membuat kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak (Pasal 34 huruf e) namun masih perlu dikaji lebih mendalam apakah implementasi Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia benar-benar berkeadilan gender dengan menggunakan indikator kesetaraan dan keadilan gender:

Akses

Mempertimbangkan bagaimana memperoleh kesempatan yang setara antara laki-laki dan perempuan untuk setiap sumber daya yang akan diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, sehingga norma-norma hukum yang dirumuskan mencerminkan keadilan dan kesetaraan gender. Beberapa hal terkait dengan akses adalah:

1. Informasi;
2. Sumber daya; dan
3. Faktor sosial budaya

Pengaturan tentang Akses khususnya informasi dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dapat dilihat pada Pasal 6 tentang hak Pekerja Migran Indonesia yang antara lain adalah:

- a. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
- b. memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- c. memperoleh akses berkomunikasi; dan

- d. berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan.

Pasal 8 ayat (3) terkait pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi tentang permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat Pasal 39 tugas dan tanggung jawab Pemerintah Pusat antara lain: membentuk dan mengembangkan sistem informasi terpadu dalam penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan melakukan koordinasi kerja sama antar instansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 41 Tugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah kabupaten/ kota adalah menyosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat.

Pasal 42 Tugas dan tanggung jawab Pemerintah Desa yakni menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Akses yang berkaitan dengan Sumber Daya dapat dilihat pada Pasal 5 tentang syarat bekerja di Luar Negeri yaitu harus memiliki kompetensi, yang dijabarkan pada Pasal 6 ayat (1) huruf b. memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja.

Pasal 39 tugas dan tanggung jawab Pemerintah Pusat antara lain menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan.

Pasal 40 Pemerintah Daerah provinsi memiliki tugas dan tanggung jawab antara lain menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi. Pasal 41 Pemerintah Daerah kabupaten/ kota memiliki tugas dantanggung jawab antara lain: menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi. Pasal 30 menyatakan bahwa pekerja migran indonesia tidak dapat dibebani biaya penempatan hal ini di perkuat dengan Peraturan Badan BP2MINo. 09, BN 2020 / No. 769, ll BNP2TKI: Peraturan BP2MI Tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Sedangkan Akses yang berkaitan dengan Budaya dapat dilihat pada Pasal 6 ayat (2) tentang kewajiban Pekerja Migran Indonesia menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan.

Pengaturan tentang Akses dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia terkait Informasi, Sumber Daya dan unsur budaya dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa tidak adanya diskriminasi dan memiliki kesempatan yang setara antara perempuan dan laki-laki dalam memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri, memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja serta tidak adanya pungutan biaya serta menghormati budaya di luar negeri.

2. Partisipasi

Memperhatikan Peraturan Perundang-undangan dalam memberikan kesempatan yang setara bagi laki-laki dan perempuan dalam melaksanakan hak dan kewajibannya dalam setiap kebijakan dan program pembangunan.

Hak dan Kewajiban dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tertuang pada Pasal 6 ayat (1) tentang Hak Pekerja Migran Indonesia yang meliputi:

- a mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri.
- d memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- e menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
- f memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- g memperoleh pelindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
- h memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- i memperoleh akses berkomunikasi;
- j menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- k berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- l memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
- m memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Selanjutnya Pasal 6 ayat (2) tentang Kewajiban Pekerja Migran Indonesia:

- a menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
- b menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- c menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
- d melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

Dalam melaksanakan Hak dan Kewajiban sebagaimana diatur pada Pasal 6 dapatlah disimpulkan bahwa hak dan kewajiban tersebut berlaku bagi seluruh Pekerja Migran Indonesia tanpa membedakan laki-laki dan perempuan.

3. Kontrol

Menganalisis apakah norma hukum yang dirumuskan dalam Peraturan Perundang-undangan memuat ketentuan yang setara berkenaan dengan relasi Kekuasaan antara laki-laki dan perempuan untuk melaksanakan hak dan kewajibannya.

Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyatakan Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki dokumen yang meliputi:

- a. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. sertifikat kompetensi kerja;
- d. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
- f. Visa Kerja;
- g. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. Perjanjian Kerja.

Fungsi control bagi Pemerintah adalah terkait dengan kelengkapan syarat dan dokumen administrative, sedangkan fungsi control yang dapat dilakukan oleh Pekerja Migran Indonesia adalah dengan melalui Perjanjian Kerja.

Isi Perjanjian kerja terdapat pada Pasal 15 meliputi:

- a. nama, profil, dan alamat lengkap Pemberi Kerja;
- b. nama dan alamat lengkap Pekerja Migran Indonesia;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan Pekerja Migran Indonesia;
- d. hak dan kewajiban para pihak;
- e. kondisi dan syarat kerja yang meliputi jamkerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cutidan waktu istirahat, serta fasilitas dan Jaminan Sosial dan/atau asuransi;
- f. jangka waktu Perjanjian Kerja; dan
- g. jaminan keamanan dan keselamatan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja.

Khusus Pekerja Migran Indonesia fungsi control terkait hak dan kewajibannya berada pada Perjanjian Kerja. Fungsi dan manfaat dokumen perjanjian adalah⁴:

1. Perjanjian tertulis sebagai instrumen atau alat yang mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam pelaksanaan hubungan kerja.
2. Sebagai pedoman pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak.
3. Memudahkan para pihak dalam mencari acuan apabila terdapat perbedaan pendapat tentang pelaksanaan hak dan kewajiban.

Fungsi Kontrol lain yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota adalah: mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Desa.

⁴ Savitri Wisnuwardani dkk, Memahami Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Jaringan Buruh Migran, Jakarta Selatan, 2018, hlm. 19

4. Manfaat

Analisis apakah norma hukum yang dirumuskan dapat menjamin bahwa suatu kebijakan atau program akan menghasilkan manfaat yang setara bagi laki-laki dan perempuan di kemudian hari.

Manfaat yang diperoleh dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dengan adanya jaminan. Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia (Pasal 29)

- Dalam upaya Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat menyelenggarakan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.
- Penyelenggaraan program Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Penyelenggaraan Jaminan Sosial dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Untuk risiko tertentu yang tidak tercakup oleh Jaminan Sosial, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dapat bekerja sama dengan lembaga pemerintah atau swasta.

Jenis Jaminan Sosial antara lain: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT)

Manfaat yang diperoleh dari pemberlakuan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah memberi manfaat bagi para Pekerja Migran Indonesia agar dapat bekerja dengan tenang karena telah dilindungi atau proteksi dengan jaminan sosial yang diterima dengan tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan.

Manfaat lain dari yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah manfaat terkait Perlindungan Hukum, Perlindungan Sosial dan Perlindungan Ekonomi. Penjabaran ketiga perlindungan ini diatur pada Pasal 31 sampai dengan Pasal 36 undang-undang ini.

1. Manfaat Perlindungan Hukum.

Pasal 31 Perlindungan Hukum, Tujuannya adalah Untuk memberikan perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di negara tujuan penempatan karena ada UU yang mengatur tentang pekerja migran, ada perjanjian sebagai UU bagi mereka yang membuatnya serta adanya jaminan social sebagai proteksi pekerja migran.

Aspek perlindungan hukum terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundangundangan

tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.⁵

2. Manfaat Perlindungan Sosial.

Perlindungan Sosial dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 terdiri dari: Jaminan sosial ketenagakerjaan, Haminan social Kesehatan, Kecelakaan kerja dan hari tua.

Beberapa prinsip dasar untuk para pekerja migran dalam pemenuhan jaminan sosial mereka diantaranya persamaan perlakuan, jaminan sosial yang mudah di akses, dan bantuan atau kemudahan proses administrasi. Pertama, perlakuan yang sama adalah bentuk dari tidak adanya diskriminasi antara jaminan sosial yang diperuntukan untuk tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing. Kedua, jaminan sosial yang mudah di akses yaitu tunjangan akan dibayarkan meskipun pekerja ada di negara asal ataupun negara tempat bekerja. Prinsip terakhir dalam memberikan jaminan sosial untuk pekerja migran adalah kemudahan proses administrasi. Proses administrasi berupa bantuan timbal balik dalam pengarsipan, adjudikasi, dan pembayaran tunjangan.⁶

Permasalahan itu adalah ketidaktahuan mereka mengenai hak-hak mereka, kontrak kerja, masalah terkait dokumen, dan kondisi bekerja⁷

3. Manfaat Perlindungan Ekonomi.

Pasal 35

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan pelindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui:

- a. pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
- b. edukasi keuangan agar Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan
- c. edukasi kewirausahaan.

Manfaat ekonomi ini diharapkan agar Pekerja Migran Indonesia dapat berdaya tidak hanya secara social tetapi juga ekonomi. Perlindungan ekonomi seharusnya tidak hanya secara ekonomi melalui kegiatan pemberdayaan ekonomi tetapi juga

⁵ Ashabul Kahfi, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, Jurisprudentie, Volume 3 Nomor 2 Desember 2016, Hal 64

⁶ Halida Maulidia, Analisis Hambatan Pemenuhan Jaminan Sosial Perempuan Pekerja Migran Indonesia (Ppmi) Di Malaysia Periode 2016-2018, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2019Hal, 54

⁷ Ibid, 64

menyangkut rehabilitasi social dimana. Pentingnya perlindungan ekonomi terhadap PMI melalui pengelolaan remitansi PMI adalah agar remitansi tersebut memberikan manfaat khususnya bagi PMI, apalagi remitansi PMI jumlahnya besar. Bank Indonesia mencatat penerimaan remitansi PMI pada tahun 2018 mencapai US\$ 10,8 miliar atau sekitar Rp 151 triliun (asumsi kurs Rp 14.000 per dolar). Selanjutnya penerimaan remitansi PMI sampai dengan Mei 2019 sebesar US\$ 4,64 miliar atau sekitar Rp 65 triliun. Jumlah tersebut belum termasuk uang yang tidak dikirim melalui bank, melainkan melalui pola tradisional yaitu dibawa langsung oleh PMI atau dititipkan kepada PMI lain yang pulang ke daerahnya karena belum semua PMI mengetahui mekanisme pengiriman uang melalui bank. Pelindungan ekonomi melalui edukasi keuangan juga penting untuk dilakukan karena PMI yang memiliki tingkat pendidikan rendah kemungkinan besar belum mendapatkan literasi dan inklusi keuangan. Literasi keuangan merupakan pengetahuan, keterampilan dan keyakinan tentang lembaga jasa keuangan beserta produk-produknya yang mempengaruhi sikap dan perilaku untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan pengeloaan keuangan dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan. Sementara inklusi keuangan adalah bentuk pendalamannya layanan keuangan kepada masyarakat untuk memanfaatkan produk dan jasa keuangan formal, misalnya menabung, transfer, dan pinjaman. Rendahnya inklusi keuangan PMI dapat mengakibatkan PMI tidak memiliki rekening tabungan di bank karena tidak tahu cara menabung di bank. PMI juga tidak mengetahui cara mentransfer uangnya melalui lembaga keuangan (bank) kepada keluarganya yang ada di Indonesia. Sebagaimana telah dipaparkan, kondisi inilah yang mengakibatkan remitansi PMI yang tercatat di Bank Indonesia kemungkinan lebih besar⁸

Program remitensi dan literasi keuangan belum berjalan dengan baik sedangkan Program Pemberdayaan Ekonomi dan kewirausahaan tidak dilaksanakan berkelanjutan sehingga masih dirasakan kurang efektif dan belum menjangkau 21 Kabupaten/ Kota di Provinsi NTT. Belum dilaksanakannya program-program yang diamanatkan oleh UU yang secara baik dan konsekuensi sehingga dampaknya (manfaat) belum dapat dirasakan dengan baik pula oleh masyarakat khususnya PMI dan keluarganya.

Manfaat perlindungan hukum, social dan ekonomi dalam Undang- Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa pemberlakunya tanpa ada diskriminasi dimana laki-laki dan perempuan memperoleh akses dan hak yang sama, seimbang dan sesuai porsinya dalam kehidupan bermasyarakat.

Indicator kesetaraan dan keadilan gender yakni; akses, partisipasi, control dan manfaat, jika dilihat dari teori Keadilan menurut Jhon Rawls, Aristoteles dan Hans Kelsen maka dapatlah kita temukan bahwa:

1. Keadilan menurut Jhon Rawls dapat ditemukan dalam prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*), yang mana pemerintah memberikan kesempatan yang sama dan tidak membedakan antara pria dan wanita kepada seluruh warga masyarakat untuk dapat merubah hidupnya dengan jalan bekerja di luar negeri dengan memenuhi persyaratan-persyaratan

⁸ Dian Cahyaningrum, Peran Bank dalam Pelindungan Ekonomi terhadap Pekerja Migran Indonesia, Jurnal Negara Hukum, Vol. 11, No. 1 Tahun 2020, Halm. 29

sebagai Pekerja Migran Indonesia sebagaimana diatur dalam UU No 18 Tahun 2017.

- 2 Keadilan menurut Aristoteles, Keadilan distributif, yakni keseimbangan antara apa yang didapat (*he gets*) oleh seseorang dengan apa yang patut didapatkan (*he deserves*) dan, Keadilan korektif, yakni keadilan yang bertujuan mengoreksi kejadian yang tidak adil, sebagai bentuk keseimbangan (*equality*) antara apa yang diberikan dengan apa yang diterimanya. Terdapat hak dan kewajiban yang jelas yang diatur dalam UU No 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang mana menurut Aristoteles keseimbangan antara hak dan kewajiban itulah yang menjadi eksistensi suatu keadilan.
4. Keadilan menurut Hans Kelsen, Keadilan hanya dapat dapat muncul berdasarkan ketentuan hukum positif berupa undang-undang yang ditentukan secara obyektif. Keadilan menurut hukum atau yang sering dimaksud dalam keadilan hukum (*legal justice*) adalah keadilan menurut undang-undang dan berkenaan dengan pemberian sanksi atas hasil penerapan undang-undang yang dilanggar. Dengan berlakunya UU No 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai pedoman dalam melindungi pekerja migran Indonesia padasaat sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja serta perlindungan hukum, sosial dan ekonomi.

Indikator kesetaraan dan keadilan gender yakni: akses, partisipasi, control dan manfaat dapatlah kita temukan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang tersebar dalam ketentuan undang-undang ini yaitu: 1). Perlindungan sebelum bekerja, 2). Perlindungan selama bekerja, dan 3). Perlindungan setelah bekerja, serta perlindungan hukum, sosial dan ekonomi. Sehingga dapatlah disimpulkan bahwa undang-undang ini responsif terhadap kesetaraan dan keadilan gender.

Upaya Dalam Melindungi Pekerja Migran Indonesia Ditinjau Dari Asas Kesetaraan Dan Keadilan Gender.

Upaya yang dilakukan Pemerintah untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia berdasarkan asas kesetaraan dan keadilan gender adalah:

1. Penempatan Pekerja Migran

Dalam hal penempatan, pada Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri bab IV terdapat 5 (lima) macam penempatan yang dapat disimpulkan dengan artian bahwa segala tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan mengurus pekerja migran mulai dari informasi, perekrutan, penempatan hingga mengurus kepulangan dilimpahkan kepada PPTKIS/Swasta. Selanjutnya, pada Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja

Migran Indonesia terdapat perbedaan besar dalam melihat pihak yang melakukan penempatan Pekerja Migran Indonesia. Dalam undang-undang sebelumnya, PPTKIS diberikan peran sangat besar mulai dari informasi, pendataan, pendidikan dan pelatihan serta penyiapan dokumen kerja. Sedangkan dalam Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, peran Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) sehingga hanya bertanggung jawab pada penempatan pekerja migrant saja. Hal itu dapat disebutkan peran P3MI hanya sebagai *travel agent*. P3MI tidak diperbolehkan lagi memberikan informasi, merekrut, mengurus dokumen dan mendidik Pekerja Migran Indonesia. Tugas dan tanggung jawab ini diserahkan kepada pemerintah terutama pemerintah daerah hingga pemerintah desa. Oleh karenanya, semangat Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia tidak lagi sentralistik, dimana peran pemerintah pusat mendominasi seluruh urusan pekerja migrant tetapi menjadi desentralistik, yakni urusan ketenagakerjaan menjadi tanggung jawab pemerintah daerah hingga desa.

2. Hak-Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.

Definisi hak asasi manusia menurut Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum dan martabat manusia. Dalam Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia terdapat penambahan hak asasi bagi pekerja migrant yang diakui oleh pemerintah dimana salah satu yang fundamental adalah hak berserikat, hak beribadah, hak untuk memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja dan hak memperoleh akses komunikasi. Selain diaturnya hak bagi pekerja migrant, juga terdapat hak bagi keluarga pekerja migrant yakni berupa jaminan atas perlindungan hukum, sosial dan ekonomi (pasal 3 huruf b), memperoleh informasi terkait dengan kasus, menerima harta benda pekerja migrant Indonesia yang meninggal, memperoleh salinan dokumen perjanjian kerja dan memperoleh akses informasi (pasal 6 ayat 3). Selain itu hak yang diterima keluarga pekerja migrant adalah hak mendapatkan pemberdayaan (pasal 24 ayat 1 huruf e), hak atas jaminan sosial (pasal 29 ayat 1) dan mendapatkan reintegrasi sosial (pasal 34 huruf d). Bila dibandingkan pengakuan hak kepada keluarga pekerja migrant, pengakuan hak kepada keluarga pekerja migrant dalam Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia lebih luas. Sedangkan bila didalam undang-undang sebelumnya, hak bagi keluarga pekerja migrant hanya sebatas mendapatkan peningkatan kesejahteraan dan mendapatkan informasi terkait kasus yang dialami pekerja migrant.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 di alinea keempat disebutkan bahwa tugas pemerintah salah satunya untuk mencerdaskan kehidupan berbangsa. Berpedoman pada Undang-undang Dasar 1945, tugas mencerdaskan pekerja migrant yang seharusnya menjadi tugas pemerintah, sayangnya semenjak Undang-undang 39 Tahun 2004, tugas ini diserahkan kepada swasta (PPTKIS). Akibatnya tidak sedikit kasus yang menimpa pekerja migrant karena pekerja migrant tidak dapat berkomunikasi dan bekerja di Negara tujuan. Kemudian dalam Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, tugas mendidik dan melatih pekerja migrant tidak lagi diserahkan kepada swasta (P3MI), namun diserahkan kepada pemerintah baik itu pemerintah pusat maupun pemerintah daerah (pasal).

Pemerintah pusat dan daerah memiliki peranan yang sama dalam hal penyediaan dan memfasilitasi pelatihan calon pekerja migrant melalui pelatihan vokasi yang dananya diambil dari anggaran pendidikan (pasal 39 huruf o, pasal 40 huruf g dan pasal 41 huruf i). Pendidikan vokasi sendiri adalah sistem pendidikan tinggi yang diarahkan pada penguasaan keahlian terapan tertentu. Pendidikan vokasi mencakup program pendidikan diploma I (D1), diploma II (D2), diploma III (D3) dan diploma IV (D4). Sedangkan pemerintah daerah (provinsi dan kabupaten/kota) diberi kewenangan tambahan yakni menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) ataupun swasta yang terakreditasi (pasal 40 huruf a dan pasal 41 huruf f). Artinya, pendidikan dan pelatihan pekerja migrant didekatkan dengan tempat pekerja migrant berasal.

4. Pembiayaan

Berbicara mengenai pembebanan biaya yang berkeadilan bagi pekerja migrant hingga saat ini belum terwujud. Meskipun telah ada Peraturan Menteri yang mengatur mengenai pembiayaan pekerja migrant yang bekerja di beberapa Negara seperti Malaysia, Singapura, Hongkong dan lain-lain, namun, praktik yang terjadi adalah buruh migrant dikenai biaya yang lebih dari peraturan yang ada. Dalam Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, disebutkan bahwa pekerja migrant tidak mengalami pembiayaan, yang mana terdapat klausul pekerja migrant Indonesia tidak boleh dikenai biaya penempatan (pasal 30 ayat 1). Hal lain dapat diartikan biaya diluar biaya penempatan seperti dokumen jati diri dan lain-lain menjadi biaya pekerja migrant Indonesia. Dalam bagian pembiayaan, telah ada perbaikan bila dibandingkan antara Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dengan Undang-undang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri.

5. Jaminan Sosial

Jaminan sosial bagi pekerja migrant Indonesia merupakan salah satu bentuk upaya perlindungan pemerintah kepada pekerja migrant Indonesia. Praktik konsorsium asuransi yang sarat dengan keuntungan korporasi dan meniadakan perlindungan, menjadi salah satu catatan penting yang diperbaiki dalam Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Oleh karenanya, agar pekerja migrant dapat mengakses program asuransi tanpa perantara seperti calo, broker atau sponsor, maka dalam Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan pengintegrasian sistem jaminan sosial yang sudah ada bagi buruh dalam negeri dan dapat diakses oleh pekerja migran. Pemerintah telah membuat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2017 tentang BPJS Tenaga Kerja Indonesia. Penerbitan Permenaker ini patut diapresiasi dimana pemerintah telah berani mengubah para pihak yang terlibat dimana tidak lagi swasta melalui konsorsium TKI tetapi melalui BPJS dengan prinsip-prinsip salah satunya wali amanah.

Penanganan Kasus dan Bantuan Hukum

Terdapat kemajuan dalam hal penanganan kasus dan bantuan hukum dalam Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pertama, Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengakui hak untuk memperoleh perlindungan dan bantuan hukum bagi pekerja migran. Hal ini tertuang didalam pasal 6 ayat (1) huruf g yakni :

(1) Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak :

g. memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan Negara tujuan penempatan.

Kedua, Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengakomodir hak mendapatkan pendampingan, mediasi, advokat selama bekerja di Negara penempatan berupa fasilitas jasa advokat oleh pemerintah pusat dan/atau perwakilan Indonesia. Ketiga, adanya sanksi pidana bagi badan hukum, pejabat dan individu. Sanksi pidana banyak diatur didalam Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia ini, yakni sanksi terhadap orang yang menempatkan pekerja migrant yang tidak memenuhi persyaratan, orang perseorangan dan sanksi bagi pejabat yang sengaja memberatkan pekerja migrant yang tidak memenuhi persyaratan dokumen dan sengaja menahan pemberangkatan juga mendapat ancaman sanksi pidana. Keempat, dalam Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia ruang untuk penyelesaian perselisihan tidak hanya secara musyawarah dan mediasi dengan melibatkan instansi pemerintahan di bidang ketenagakerjaan tetapi juga dapat mengajukan ke pengadilan setempat.

6.Penataan Regulasi

Pengaturan lebih jelas dalam Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia didorong oleh berbagai permasalahan yang terjadi akibat dari

pelaksanaan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tugas dan peran pemerintah tidak diatur secara jelas hal ini dapat dilihat pada Pasal 5 ayat (1) dan (2) yang mana Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas, Pemerintah dapat melimpahkan sebagai wewenangnya dan /atau tugas pertolongan kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Implikasi dari Pasal 5 ayat (1) dan (2) ini menyebabkan: Tersentralistiknya layanan kerja mulai dari layanan dokumen, pendidikan dan pelatihan hingga penanganan kasus yang dilakukan terpusat di Jakarta atau kota besar lainnya. Akibatnya peran pemerintah daerah tidak jelas.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia telah terjadi pembagian kewenangan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dan Pemerintah Desa yang diatur secara khusus pada Bab V tentang Tugas Dan Tanggung Jawab Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah pada Pasal 39 sampai Pasal 42.

Konsep “Perlindungan” dalam Undang-Undang No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang terdapat pada Bab VI Pasal 77 sampai dengan Pasal 84. Tingginya kasus yang menimpa Pekerja Migran Indonesia adalah akibat dari lemahnya perlindungan yang diberikan oleh negara. Pasal-pasal tersebut hanya sebagai formalitas bahwa adanya uluran tangan dari pemerintah untuk melindungi dan mengurus Pekerja Migran dengan baik karena isi pasal-pasal tersebut hanya memberikan penjelasan secara umum sehingga sulit untuk diimplementasikan. Misalnya Pasal 77 ayat (2) perlindungan dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan, jika dijelaskan secara umum saja maka bagaimana proses pelaksanaannya untuk melindungi.

Meskipun telah ada perbaikan dalam Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam hal kelembagaan dan tata kelola migrasi tenaga kerja yang pada awalnya berorientasi pada bisnis menjadi berorientasi pada pelayanan publik dan perlindungan, namun Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia tidak dapat diimplementasikan secara maksimal bila tidak di dukung dengan peraturan turunannya. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mendeklegasikan sebanyak 28 peraturan pelaksana yang terdiri dari: 11 Peraturan Pemerintah, 2 Peraturan Presiden, 12 Peraturan Menteri, 3 Peraturan Kepala Badan, yang mana pada Pasal 90 menyatakan bahwa Peraturan pelaksanaan dari undang-undang ini

harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak undang-undang ini diundangkan. Dari 28 peraturan di atas, yang sudah diundangkan terdapat 9 peraturan turunan yang mencakup 15 pasal yang mendeklasifikasi. Sembilan (9) peraturan turunan terdiri dari 1 (satu) Peraturan Pemerintah, 1 (satu) Peraturan Presiden, 5 (lima) Peraturan Menteri dan 2 (dua) Peraturan Badan adalah:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, untuk melaksanakan ketentuan Pasal 50 ayat (2) Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
2. Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, untuk melaksanakan ketentuan Pasal 48 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, untuk melaksanakan ketentuan Pasal 29 ayat (5) Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2019 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, untuk melaksanakan ketentuan Pasal 32 ayat (4) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tata cara Pengenaan Sanksi Administratif Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, untuk melaksanakan ketentuan Pasal 37 ayat (2), Pasal 57 ayat (5) dan Pasal 74 ayat (2) UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, untuk melaksanakan ketentuan Pasal 51 ayat (3), Pasal 53 ayat (4), dan Pasal 55 ayat (3) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia, untuk melaksanakan ketentuan Pasal 60, Pasal 61 ayat (3), dan Pasal 63 ayat (4) Undang- Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
8. Peraturan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia, untuk melaksanakan ketentuan Pasal 30 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dan;
9. Peraturan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 01 Tahun 2020 tentang Standar, Penandatanganan dan Verifikasi Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia untuk melaksanakan ketentuan Pasal 15 ayat (3)

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;

Masih ada 13 (tiga belas) pasal yang didelegasikan oleh Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 yang belum diatur dengan peraturan turunan yang terdiri dari: 10 (sepuluh) Peraturan Pemerintah, 1 (satu) Peraturan Presiden, 1 (satu) Peraturan Menteri dan 1 (satu) Peraturan Kepala badan. Hal ini berdampak kepada implementasi terhadap Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 yang tidak berjalan dengan baik karena peraturan pelaksana sebagai pedoman belum diundangkan. Dari pembahasan diatas dapatlah penulis simpulkan bahwa Penataan Regulasi yang dilakukan oleh pemerintah adalah untuk menyempurnakan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri dengan Undang-undang yang baru yakni Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang berorientasi pada Perlindungan Pekerja Migran Indonesia tanpa adanya diskriminasi. Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 sebagai pedoman dan payung hukum dalam melindungi Pekerja Migran Indonesia mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja serta perlindungan hukum, sosial dan ekonomi.

Penutup

Sebagai kesimpulan dalam tulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia ditinjau dari asas kesetaraan dan keadilan gender.

Indikator kesetaraan dan keadilan gender yakni; 1). akses, 2). partisipasi, 3). Kontrol dan 4). Manfaat dapatlah kita temukan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang tersebar dalam ketentuan Undang-Undang ini yaitu: 1). Perlindungan di Pra Penempatan, 2). Perlindungan Pada saat Penempatan, dan 3). Perlindungan Purna Penempatan, Serta perlindungan Hukum, sosial dan ekonomi. Sehingga dapatlah disimpulkan bahwa undang-undang ini responsif terhadap kesetaraan dan keadilan gender.

2. Upaya dalam melindungi Pekerja Migran Indonesia ditinjau dari asas kesetaraan dan keadilan gender.

Upaya Penataan Regulasi yang dilakukan oleh pemerintah adalah untuk menyempurnakan Undang-Undang No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri dengan Undang-undang yang baru Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan indikator kesetaraan dan keadilan gender yakni; 1). akses, 2). partisipasi, 3). control dan 4). manfaat, yang berorientasi pada Perlindungan Pekerja Migran Indonesia tanpa adanya diskriminasi. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai pedoman dan payung hukum dalam melindungi Pekerja Migran Indonesia mulai

dari pra penempatan, pemenpatan dan pasca penempatan serta perlindungan hukum, sosial dan ekonomi serta sebagai dasar dari pemerintah berdasarkan kewenangannya untuk menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Yang menjadi saran dalam penulisan ini adalah:

1. Diharapkan pemerintah segera menyelesaikan peraturan turunan dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang berjumlah 28 yang terdiri dari 3 Peraturan Badan, 12 Peraturan Pemerintah, 3 Peraturan Presiden dan 10 Peraturan Menteri agar Undang-Undang ini dapat berlaku secara efektif. Semua stakeholder yang terlibat dalam penerapan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara baik agar terciptanya perlindungan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan asas kesetaraan dan keadilan gender.
2. Bagi para calon Pekerja Migran Indonesia agar melengkapi seluruh kewajiban persyaratan administratif agar dapat terpenuhinya hak-haknya.

Referensi

- Ashabul Kahfi, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, Jurisprudentie, Volume 3 Nomor 2 Desember 2016.
- Dian Cahyaningrum, Peran Bank dalam Pelindungan Ekonomi terhadap Pekerja Migran Indonesia, Jurnal Negara Hukum, Vol. 11, No. 1 Tahun 2020.
- Halida Maulidia, Analisis Hambatan Pemenuhan Jaminan Sosial Perempuan Pekerja Migran Indonesia (Ppmi) Di Malaysia Periode 2016-2018, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2019.
- Ibrahim Johnny; Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif; Bayumedia Publishing; Malang, Jawa Timur; 2006.
- Savitri Wisnuwardani dkk, Memahami Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Jaringan Buruh Migran, Jakarta Selatan, 2018.