

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1).

Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan pembangunan nasional mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan Daerah yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan, dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, tidak hanya berkaitan dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing pekerja migran Indonesia, upaya

perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dimuat dalam Undang-Undang Dasar 1945 harus diwujudkan. Dimuatnya perlindungan tenaga kerja sebagai salah satu bentuk hak asasi manusia dalam Undang-Undang Dasar 1945 merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja, yang harus direspon dengan partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28 D ayat (2) UUD Negara RI Tahun 1945 jelaslah bahwa bekerja merupakan hak asasi warga negara yang merupakan tanggung jawab negara untuk memenuhinya. Untuk melaksanakan amanat konstitusi ini, pemerintah telah menetapkan berbagai kebijakan. Salah satunya adalah dengan mengisi peluang kerja di luar negeri. Indonesia merupakan negara pengirim (sending country) buruh migran terbesar kedua di Asia Tenggara setelah Philipina.<sup>1</sup> Berdasarkan data yang adapada tahun 2019 jumlah TKI yang bekerja di luar negeri mencapai 6,5 juta orang. Secara makro uang yang dikirim (remittance) oleh buruh migran Indonesia pada tahun 2019 berjumlah US\$ 6,793 milyar, dan pada tahun 2020 diprediksi mening kat menjadi US\$ 7,139 milyar dollar.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Tita Naovalita, et.al., "Perlindungan Sosial Buruh Migran Perempuan", Prosiding Seminar, The World Bank bekerjasama dengan Kementerian Kesejahteraan Rakyat RI, Jakarta, 2-3 Mei 2006, hal. 64.

<sup>2</sup> Tribunnews, "Data TKI", <http://tribunnews.com>, diakses 11 November 2020.

Pada saat ini terdapat beberapa peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, yang menempatkan pekerja pada posisi kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial, yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan, sehingga sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini.

Penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri merupakan kebijakan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi, khususnya terhadap tenaga kerja dan keluarganya. Kemampuan pemerintah dan sektor swasta dalam menciptakan lapangan kerja masih terbatas, sementara jumlah angkatan kerja sedemikian besar sehingga mengakibatkan tingkat pengangguran masih tinggi. Dengan demikian pemerintah membuka peluang bagi sebagian masyarakat Indonesia untuk mencari peluang dan penghidupan di negara lain dengan menjadi tenaga kerja migran di luar negeri.

Penempatan TKI ke luar negeri di satu sisi dapat dilihat sebagai hal yang positif karena dapat membuka peluang kerja atau mengurangi tingkat pengangguran dan mendatangkan devisa. Namun seiring dengan meningkatnya pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri meningkat pula permasalahan terhadap TKI seperti perselisihan antara TKI dan majikan menyangkut gaji yang belum/tidak dibayar, penyalahgunaan/penganiayaan, perkosaan dan pembunuhan TKI.

Meskipun demikian TKI belum dapat terlindungi secara layak baik pada tahap pra penempatan (pre-placement), saat penempatan (during placement), dan setelah penempatan (post-placement).<sup>3</sup> Berbagai kasus menimpa TKI yang bekerja di

---

<sup>3</sup> Tita Naovalita, et.al., Loc.cit

luar negeri seakan tidak mengenal kata akhir mulai dari tindakan kekerasan, pelecehan seksual, upah, jam kerja, dan waktu istirahat yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, dan lainlain yang melanggar harkat dan martabat manusia.

Banyaknya permasalahan yang dialami oleh TKI kita di luar negeri memberikan gambaran betapa perlindungan hukum yang diberikan kepada TKI masih jauh dari harapan, meskipun telah ada perangkat hukum nasional maupun internasional yang dapat digunakan untuk memberikan perlindungan hukum kepada TKI yang bekerja di luar negeri. UndangUndang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri telah mengatur perlindungan bagi calon TKI atau TKI yang bekerja di luar negeri selama masa pra penempatan, selama masa bekerja di luar negeri (penempatan), dan selama masa kepulangan TKI ke kampung halamannya di Indonesia (purna penempatan).

Seiring dengan perkembangan Kabupaten Brebes telah mengalami perubahan-perubahan yang signifikan hampir pada setiap faktor pembangunan dan infrastruktur, baik hal tersebut dalam bidang industri, pendidikan, maupun transportasi. Dengan adanya perkembangan yang begitu cepat maka terjadi pula peningkatan area bangunan baru di dalam Kabupaten Brebes. Perubahan-perubahan yang demikian sejatinya dapat menyebabkan terjadinya peningkatan penduduk dan dimungkinkan pula terjadinya kepadatan permukiman. Maka dengan terdapatnya kepadatan permukiman yang terjadi tersebut sejatinya hal itu dapat memicu permasalahan-permasalahan baru misalnya seperti masalah ketenagakerjaan.

Kabupaten Brebes terletak di bagian Utara paling Barat Provinsi Jawa Tengah, di antara koordinat 108° 41'37,7" - 109° 11'28,92" Bujur Timur dan 6° 44'56'5" - 7° 20'51,48 Lintang Selatan dan berbatasan langsung dengan wilayah Provinsi Jawa Barat. Kabupaten Brebes terletak di bagian timur laut wilayah

kabupaten. Kabupaten Brebes bersebelahan dengan Kabupaten Tegal, sehingga kedua Kabupaten ini dapat dikatakan "menyatu". Brebes merupakan kabupaten yang cukup luas di Provinsi Jawa Tengah. Sebagian besar wilayahnya adalah dataran rendah. Bagian barat daya merupakan dataran tinggi (dengan puncaknya Gunung Pojoktiga dan Gunung Kumbang), sedangkan bagian tenggara terdapat pegunungan yang merupakan bagian dari Gunung Slamet. Dengan iklim tropis, curah hujan rata-rata 18,94 mm per bulan. Kondisi itu menjadikan kawasan tersebut sangat potensial untuk pengembangan produk pertanian seperti tanaman padi, hortikultura, perkebunan, perikanan, peternakan dan sebagainya.

Di Kabupaten Brebes Peningkatan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja terus dilakukan sebagai upaya penanggulangan pengangguran. Berbagai upaya yang telah dilakukan diantaranya pemberian pelatihan dan uji sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Perluasan kesempatan kerja masih tetap menjadi perhatian, diantaranya melalui pengiriman Tenaga Kerja Indonesia atau yang sekarang disebut Pekerja Migran Indonesia.

Pemerintah Kabupaten Brebes meluncurkan layanan terpadu satu atap untuk penempatan tenaga kerja luar negeri (LTSA - PTKLN), pada hari Selasa, 27 Maret 2018. Dalam pelayanan terpadu ini, terdapat tujuh instansi dengan fungsinya masing-masing. Di antaranya, BP3TKI, Disnaker, Dukcapil, Imigrasi, Kepolisian, dan Dinas Kesehatan.

Sebagaimana diketahui, Brebes merupakan salah satu kabupaten di Jawa Tengah yang merupakan kantong TKI. Setiap tahunnya, ribuan tenaga kerja dikirim ke berbagai negara. Dalam kurun waktu 2011 hingga 2017 BNP2TKI mendata, sebanyak 55.307 orang berangkat ke luar negeri dengan tujuan bekerja.

Beberapa perjanjian internasional, yang diharapkan dapat digunakan untuk memberikan perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri, telah diratifikasi/aksesi oleh Indonesia, seperti Konvensi ILO tentang Migrant Workers. Selain itu, untuk memberikan perlindungan terhadap TKI di luar negeri, khususnya di Malaysia, pemerintah Indonesia pada tahun 2006 telah membuat suatu Memorandum of Understanding (MoU), dengan judul the Recruitment and Placement of Indonesian Domestic Workers, dengan pemerintah Malaysia. Pada Mei 2010 ada kemauan baik dari Malaysia yang tertuang dalam Letter of Intent (LoL) yang diantaranya menyangkut jaminan bagi TKI untuk memperoleh hari libur satu hari dalam seminggu, dan untuk memegang sendiri paspornya.

Adanya sistem yang mampu memberi perlindungan bagi buruh migran Indonesia merupakan hal yang diharapkan oleh banyak pihak. Harapan ini terutama dirasakan oleh buruh migran dan anggota keluarganya yang selama ini menghadapi berbagai masalah baik ketika akan berangkat ke luar negeri, saat bekerja, maupun saat kembali dari tempat kerjanya. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memberikan satu harapan baru tentang dimungkinkannya daerah-daerah melakukan perbaikan sistem perlindungan dan penempatan buruh migran dimulai dari asalnya.

Perbaikan tersebut dapat diupayakan melalui Peraturan Daerah (Perda). Perda sangat berpeluang untuk memberikan perlindungan kepada warganya yang bermigrasi dengan sejumlah asumsi diantaranya adalah: (1) daerah lebih mengetahui keadaan dan kebutuhan dasar warga mereka yang menjadi buruh migran termasuk anggota keluarganya, (2) masalah-masalah dalam persiapan keberangkatan berasal dari daerah asal buruh migran; begitu juga (3) jika terjadi permasalahan pada buruh migran maka

pihak yang langsung ikut menanggung masalah tersebut adalah keluarga buruh migran bahkan perangkat pemerintahan di daerah tersebut.

Untuk itu, sudah saatnya segera memiliki sistem perlindungan buruh migran yang memadai di tingkat daerah yang mencakup fungsi-fungsi utama dari sistem perlindungan, yaitu: (1) menyediakan standar; (2) memastikan mekanisme untuk mencapai keadilan termasuk prinsip tidak ada impunitas bagi pelaku pelanggaran serta kejelasan sanksi; dan (3) adanya kepastian serta kewibawaan hukum yang berlaku untuk semua, konsisten, dan transparan.

Seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang mencabut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, maka secara prinsip khusus untuk mewadahi muatan lokal dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Brebes, diperlukan untuk dibentuk Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Brebes tentang Perlindungan Pekerja Migran Kabupaten Brebes.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang dapat ditarik dalam naskah akademik ini meliputi:

1. Permasalahan apa yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Brebes dalam hal Perlindungan Pekerja Migran?
2. Mengapa perlu dirumuskan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Brebes dalam hal Perlindungan Pekerja Migran?
3. Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis, pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Brebes tentang Perlindungan Pekerja Migran?

4. Apa sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan pengaturan tentang Perlindungan Pekerja Migran?

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Kegiatan Penyusunan Naskah Akademik**

Kegiatan Penyusunan Naskah Akademik ini dimaksudkan untuk menghasilkan suatu kajian hukum dan hasil penelitian terkait upaya Perlindungan Pekerja Migran yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam suatu rancangan peraturan daerah sebagai solusi terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat di Kabupaten Brebes yang selanjutnya dijadikan dasar sebagai acuan penyusunan Raperda terkait.

Tujuan dari dilaksanakannya kegiatan ini adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan permasalahan yang dihadapi dalam Perlindungan Pekerja Migran di Kabupaten Brebes
2. Melaksanakan amanat dari UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia terkait Perlindungan Pekerja Migran di Kabupaten Brebes.
3. Merumuskan pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis pembentukan Raperda tentang Perlindungan Pekerja Migran.
4. Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan dan arah pengaturan dalam Raperda tentang Perlindungan Pekerja Migran.

### **1.4. Sasaran Penyusunan Naskah Akademik**

Sasaran dari pelaksanaan Penyusunan Naskah Akademik Peraturan Daerah Tentang Perlindungan Pekerja Migran adalah:

1. Diperolehnya berbagai dokumen rencana / hasil penelitian terkait dengan Perlindungan Pekerja Migran
2. Terumuskannya permasalahan yang dihadapi dalam Perlindungan Pekerja Migran

3. Terlaksananya amanat dari UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia terkait Perlindungan Pekerja Migran di Kabupaten Brebes.
4. Terumuskannya pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis pembentukan Raperda tentang Perlindungan Pekerja Migran
5. Terumuskannya sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan dan arah pengaturan dalam Raperda tentang Perlindungan Pekerja Migran
6. Terumuskannya konten lokal terkait upaya Perlindungan Pekerja Migran
7. Terlaksananya rapat pembahasan sebagai upaya penyepakatan materi Naskah Akademik

#### **1.5. Metode Penyusunan Naskah Akademik**

Metode yang digunakan dalam Penyusunan Naskah Akademik Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran adalah metode yuridis normatif. Adapun lingkup dari metode tersebut adalah sebagai berikut<sup>4</sup>:

1. Studi pustaka, menelaah data sekunder berdasarkan peraturan perundang-undangan dan dokumen rencana terkait.
2. Melakukan konsultasi dengan pakar atau konsultasi publik dengan mengadakan serangkaian diskusi untuk memperoleh masukan dan tanggapan dari berbagai pemangku kepentingan guna memperkaya materi yang akan disusun untuk menyempurnakan Naskah Akademik.
3. Melakukan berbagai rapat pembahasan yang dilakukan secara simultan:
  - a. pelaksanaan rapat pembahasan awal
  - b. pelaksanaan rapat pembahasan tengah

---

<sup>4</sup> Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum. Penerbit Kencana, Jakarta, 2007, Hal.96.

- c. pelaksanaan rapat pembahasan pra konsensus
- d. pelaksanaan rapat pembahasan konsensus

Skema Metodologi Pelaksanaan Studi dibuat secara menyeluruh, komprehensif, integral dan saling berkaitan, yang memperlihatkan alur pelaksanaan studi dari tahap awal hingga tahap akhir untuk menghasilkan produk keluaran.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penelitian kepustakaan (*library research*) untuk mendapatkan konsepsi teori atau doktrin, pendapat atau pemikiran konseptual dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan objek telaahan penelitian ini yang dapat berupa peraturan perundang-undangan dan karya ilmiah lainnya.<sup>5</sup> Data atau bahan penelitian dalam Naskah Akademik ini dihimpun dari beberapa sumber, yaitu:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan pustaka yang berisikan pengetahuan ilmiah yang baru ataupun pengertian yang baru tentang fakta yang diketahui maupun mengenai studi gagasan dalam bentuk Undang-Undang.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai badan hukum primer, seperti hasil-hasil seminar atau pertemuan ilmiah lainnya, bahkan dokumen pribadi atau pendapat dari kalangan pakar hukum sepanjang relevan dengan objek telaahan penelitian.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum penunjang yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus, majalah maupun dari internet.
- d. Data empiris diperoleh dengan melalui wawancara bebas terpimpin, diskusi (*focus group discussion*), dan rapat dengar pendapat.

---

<sup>5</sup> Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Penerbit Bayumedia, Brebes, 2007, Hal.391.

Analisis data yang digunakan adalah metode normatif kualitatif. Normatif, karena penelitian ini bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagai normatif hukum positif, sedangkan kualitatif, dimaksudkan analisis data yang bertitik tolak pada dasar-dasar filsafat hukum, teori-teori hukum, asas-asas hukum, dan hukum positif yang berlaku.<sup>6</sup>

#### **1.6. Sistematika Naskah Akademik**

Sesuai dengan UU 12/2011, naskah akademik ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan, yang menggambarkan tentang latar belakang penyusunan naskah akademik. Dalam bab ini juga dipaparkan mengenai tujuan dari naskah akademik ini serta metodologi yang digunakan untuk mengembangkan naskah akademik ini.

Bab II : Kajian Teoretis dan Praktik Empiris, yang memaparkan tentang pentingnya membuat regulasi perlindungan pekerja migran di Kota Brebes.

Bab III : Evaluasi dan Analisis Peraturan Perundangan Terkait

Bab IV : Landasan Filosofis, Sosiologis dan Yuridis

Bab V : Jangkauan, Arah Pengaturan, dan Ruang Lingkup Materi Muatan Substansi, yang memaparkan tentang perlindungan pekerja migran dan lingkup materi apa yang ada dan harus ada dalam Perda ini. Termasuk di dalamnya adalah bahan-bahan pertimbangan dan pengingat di latar belakang, ringkasan dari ketentuan-ketentuan umum

---

<sup>6</sup> Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005, hal.35.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS**

#### **2.1. Kajian Teoritis**

Kebijakan otonomi daerah berdasarkan UU No. 29/1999 yang telah direvisi dengan UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah telah membawa angin dan optimisme baru bagi daerah dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya. Otonomi daerah juga membawa suasana baru dalam hubungan antara pusat dan daerah. Masyarakat di daerah yang selama ini lebih banyak dalam posisi dimarginalkan maka selanjutnya diberikan kesempatan untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan terhadap hak-hak, aspirasi dan kepentingannya. Dengan kebijakan otonomi daerah, anggapan bahwa pemerintah lebih tahu kebutuhan masyarakatnya akan bergeser kepada masyarakat lebih mengetahui kebutuhan, aspirasi dan kepentingannya. Melalui kebijakan otonomi daerah diharapkan dapat ditingkatkan demokratisasi di tengah masyarakat. Dalam rangka mewujudkan aspirasi, kebutuhan dan kepentingan masyarakat daerah yang mengharapakan UU ini dapat menjadi ruang untuk merealisasikan tindakan kongkrit perlindungan buruh migran di tempat mereka berasal.

##### **2.1.1. Ketenagakerjaan**

Pasal 1 angka 1 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>7</sup> Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah

---

<sup>7</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 24

suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.<sup>8</sup>

Tenaga kerja menurut Dr. A. Hamzah SH, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER04/MEN/1994, Tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan social tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.<sup>9</sup>

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.<sup>10</sup> Sedangkan menurut DR Payaman tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.<sup>11</sup>

#### **2.1.1.1. Pekerja**

---

<sup>8</sup> <http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 11 November 2021

<sup>9</sup> <http://bundaliainsidi.blogspot.com/2013/03/pengertian-tenaga-kerja-menurutpara.html>, di akses pada tanggal 11 November 2021

<sup>10</sup> Subijanto, 2011, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. ( vol 17 no 6). hal. 08

<sup>11</sup> Sendjun H Manululang, 1998, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jakarta : PT Rineka Citra, hal. 03.

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau jaman penjajahan Belanda. Dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja “kasar” seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang-orang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi disebut dengan white collar (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya. Pemerintah Hindia belanda membedakan antara blue collar dan white collar ini semata – mata untuk memecah belah golongan Bumiputra dimana oleh pemerintah Belanda white collar dan blue collar memiliki kedudukan dan status yang berbeda.<sup>12</sup>

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk di ganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Pekerjaan administrasi tentu saja tidak mau disebut buruh, disamping itu dengan dipengaruhi oleh paham marxisme, buruh dianggap satu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong- royongan dan musyawarah. untuk mencapai mufakat dalam

---

<sup>12</sup> Heppy Indah Alamsari. 2010. Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. Karya ilmiah skripsi

perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru.<sup>13</sup> Dalam UUD 1945 menggunakan istilah “pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.<sup>14</sup>

Berdasarkan ketentuan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (6) pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai

---

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> Hartono Widodo dan Judiantoro.2013. Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada. Hal 39

negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.<sup>15</sup>

Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.

#### **2.1.1.2. Klasifikasi Tenaga Kerja**

Tenaga Kerja berdasarkan Penduduknya<sup>16</sup>:

##### **a. Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut undang-undang tenaga kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

##### **b. Bukan Tenaga Kerja**

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Tenagakerja, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

Tenaga Kerja berdasarkan Batas Kerja:

---

<sup>15</sup> Asri Wijayanti. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta. Sinar Grafika. Hal 1

<sup>16</sup> Noname. Undang – undang Ketenagakerjaan Terbaru UU No 13 Tahun 2003 dan Klasifikasi Tenaga kerja. dalam <http://www.gurupendidikan.net>. Diakses pada tanggal 11 November 2021

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15 samapai dengan 64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b. Bukan Angkatan Kerja

Bukan Angkatan Kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun keatas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh dari kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela

Tenaga Kerja Berdasarkan Kualitasnya

a. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalm bidang tertentu dengan cara sekolah atau berpendidikan formal dan nonformal. Contohnya adalah seorang dokter, pengacara, guru, dan lain – lain.

b. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga Kerja Terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dan bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga Kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang – ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih adalah tenaga Kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contohnya adalah kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan lain sebagainya.

### **2.1.1.3. Perjanjian Kerja**

Sudikno Mertokusumo menyebutkan pengertian perjanjian adalah subjek hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Definisi klasik menyebutkan pengertian perjanjian adalah perbuatan hukum bukan hubungan hukum (sesuai dengan pasal 1313 perjanjian adalah perbuatan).

Menurut Imam Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima imbalan pada pihak lain yaitu pengusaha, dan pengusaha mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja serta memberikan imbalan.<sup>17</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 didefinisikan bahwa perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Undangundang memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga.<sup>18</sup>

Yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (pekerja) mengikat diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pengusaha), selama waktu tertentu dengan menerima upah (pasal 1601 huruf a KUH Perdata). Pembuatan Perjanjian Kerja biasanya didahului dengan masa percobaan. Namun demikian apabila pengusaha atau manajer menilai bahwa

---

<sup>17</sup> Lalu Husni, 2000, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hal. 36

<sup>18</sup> Joni Bambang S., 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, hal. 110

calon karyawan tidak perlu melalui masa percobaan, dapat pula suatu perjanjian tanpa didahului dengan masa percobaan ini.

Perjanjian kerja merupakan dasar hukum yang paling utama dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dasar dari perjanjian kerja adalah:

1. adanya kesepakatan kedua belah pihak;
2. adanya kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan oleh pengusaha; dan
4. bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan yang berlaku.

Dalam KUHPerdara , pasal 1601 titel VII A buku III tentang perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang menyatakan bahwa: “selain perjanjianperjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan yang khusus untuk itu dan untuk syarat-syarat yang di perjanjikan dan jika itu tidak ada, oleh karena kebiasaan, maka ada dua macam perjanjian dengan mana pihak yang lain dengan menerima upah, perjanjian perburuhan dan pemborong pekerjaan.”<sup>19</sup>

Pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa :

1. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah.

---

<sup>19</sup> Refly, “Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan dengan Perusahaan,” Jurnal Lex Privatum, Vol.II, No.3, (Agustus-Oktober, 2014), hal. 172-173

2. Hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu.

#### **2.1.1.4. Jenis Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Dan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan ada nilai-nilai Pancasila dan UUD Tahun 1945. Jenis-jenis Hubungan kerja adalah sebagai berikut :

##### **1. Pekerjaan Waktu Tertentu (Kontrak)**

Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan bahwa, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dan Hubungan Kerja itu sendiri merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan sebuah Perjanjian Kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit atau nyata. Maka dengan adanya perjanjian kerja, akan lahir pula sebuah perikatan.

Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan sebuah hubungan kerja.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari:

- a. Adanya pekerjaan;
- b. Adanya perintah; dan
- c. Adanya upah.

Pengertian yang sama juga disebutkan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 (dua) tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi 3 (tiga) tahun lamanya, dimana pernyataan tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan 2) Kepmen Nakertrans Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004, yang menyatakan PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dengan waktu paling lama 3 (tiga) tahun.

Disebutkan dalam Pasal 13 Kepmen Nakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004, bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Dan PKWT sendiri merupakan perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat

secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka akan dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 57 ayat (2) UUK. PKWT sendiri tidak dapat atau tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan (probation), dan apabila dalam perjanjian PKWT terdapat klausul masa percobaan, maka klausul tersebut dianggap tidak pernah ada atau batal demi hukum. Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja, oleh karenanya pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

## 2. Pekerja Waktu Tidak Tertentu (Tetap)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana jangka waktu yang ditentunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata dan Pasal 57 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata “waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka perjanjian kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu”.

Pasal 57 Ayat (2) “Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”

Jenis dan sifat pekerjaan:

- a. Dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
- b. Dalam masa percobaan pengusaha dilarang membayar upah dibawah Upah minimum yang berlaku; atau
- c. Perjanjian kerja dibuat tertulis, jika dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

### 3. Pemborongan

Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Syarat-syarat dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan yang harus dipenuhi adalah: a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan ; c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

## **2.1.2. Pekerja Migran**

### **2.1.2.1. Faktor Pendorong Pekerja Migran**

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. di Indonesia, tenaga kerja adalah

salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumberdaya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.

Pada sisi lain seperti yang dikemukakan Satjipto Rahardjo, untuk menggambarkan masyarakat Indonesia tidak ada yang lebih bagus dan tepat selain dengan mengatakan bahwa masyarakat itu sedang berubah secara cepat dan cukup mendasar. Indonesia adalah masyarakat yang tengah mengalami transformasi struktural yaitu dari masyarakat yang berbasis pertanian ke basis industri. Perubahan tersebut mengalami akselerasi, yaitu sejak penggunaan teknologi makin menjadi modus andalan untuk menyelesaikan permasalahan,<sup>20</sup> sehingga mobilitas tenaga kerja tidak hanya perpindahan dari desa ke kota saja, hal ini bisa dimengerti, karena pertumbuhan industri lebih kuat berada di perkotaan, bahkan untuk memperoleh penghasilan yang lebih memadai, tenaga kerja telah melintas antarnegara. Banyak hal yang mempengaruhi terjadinya migrasi antarnegara, namun faktor ekonomi tetap lebih dominan.

Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan telah menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional. Harapan memperoleh pendapatan yang lebih besar di negara lain memungkinkan penduduk di negara berkembang untuk pergi melintas batas Negara. Informasi yang sudah mendunia dan kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan

---

<sup>20</sup> Satjipto Rahardjo, *Pendayagunaan Sosiologi Hukum untuk Memahami Proses-proses dalam Konteks Pembangunan dan Globalisasi*, Jurnal Hukum, No. 7 Vol. 4 Tahun 1997, hal. 2

mobilitas tenaga kerja secara internasional.<sup>21</sup> Aspek hukum ketenagakerjaan,<sup>22</sup> harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan Pemerintah yang substansi kajiannya tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja (*during employment*), tetapi setelah hubungan kerja (*post employment*).

Konsepsi ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang, apakah sudah meliputi bidang-bidang tersebut atau belum. Kaitannya dengan hal ini, Lalu Husni mengemukakan sebagai berikut : “Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan”.<sup>23</sup>

Kemandirian suatu bangsa tercermin, antara lain, pada ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dan kemajuan pembangunannya; kemandirian aparatur Pemerintah dan aparatur penegak hukum dalam menjalankan tugasnya; ketergantungan pembiayaan pembangunan yang bersumber dari dalam negeri yang makin

---

<sup>21</sup> Aris Ananta, *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal*, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1996, hal. 245

<sup>22</sup> Pasal 1 butir 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ketenagakerjaan adalah segala hal ihwal menyangkut tenaga kerja baik sebelum, pada saat dan sesudah melakukan pekerjaan”.

<sup>23</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 54.

kokoh, sehingga ketergantungan pada sumber dari luar negeri menjadi kecil; dan kemampuan memenuhi sendiri kebutuhan pokok. Apabila sumberdaya alam tidak lagi memungkinkan, kelemahan itu diimbangi dengan keunggulan lain yang mempunyai daya tahan tinggi terhadap perkembangan dan gejolak ekonomi dunia.<sup>24</sup>

Saat ini sudah ada political will dari Pemerintah untuk melaksanakan reformasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Meskipun sudah ada political will Pemerintah, namun belum ada kesamaan pendapat kemana arah reformasi ditujukan. Apakah Pemerintah Pusat, Pemerintah daerah dan swasta harus lebih membuka diri, agar dapat lebih bersaing menarik investor dari luar yang terbatas jumlahnya, ataukah justru harus sebaliknya, perlu diperketat agar lebih kuat menahan arus liberalisasi yang diakibatkan pengaruh globalisasi. Konsekuensi lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang telah memberikan kewenangan yang sangat luas kepada Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan yang oleh Pemerintah Daerah

Menurut ILO (2002), ekonomi informal merupakan unit-unit ekonomi yang termarginalisasi, dimana para pekerja/buruhnya mengalami defisit dalam hal pekerjaan layak, defisit dalam standar perburuhan, defisit dalam hal produktivitas dan kualitas pekerjaan, defisit dalam perlindungan sosial dan defisit dalam organisasi dan hak suara. International Conference of Labour Statisticians (ICLS) pada tahun 1993 mendefinisikan ekonomi informal berdasarkan unit produksi, yaitu unit usaha yang melakukan proses produksi

---

<sup>24</sup> Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025

barang dan jasa, dengan tujuan utama untuk menciptakan kesempatan kerja dan pendapatan. Hubungan kerja pada usaha-usaha ekonomi informal pada umumnya atas dasar persaudaraan atau hubungan pribadi dan hubungan sosial, serta bukan atas dasar persetujuan kontrak kerja dengan jaminan formal.

Becker (2004), menyatakan bahwa ekonomi informal dapat didefinisikan berdasarkan aktivitas usaha, kategori tenaga kerja dan lokasi usaha. Definisi berdasarkan aktivitas usaha, merupakan definisi tradisional yang menyatakan bahwa usaha-usaha ekonomi informal tidak terorganisir dengan baik dan tidak mengikuti ketentuan yang berlaku, antara lain yang berkaitan dengan izin usaha, kondisi dan lingkungan kerja serta kewajiban membayar pajak. Berdasarkan kategori tenaga kerja, ekonomi informal adalah setiap tipe kegiatan yang menghasilkan pendapatan, baik usaha mandiri maupun pekerjaan yang menghasilkan upah, yang usahanya tidak terorganisir dan para pekerjanya tidak terlindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan lokasi usaha, dapat dibedakan atas industri rumah tangga, usaha kaki lima, pekerja kontrak pada proyek konstruksi jalan dan pemulung.

Canagarajah dan Sethuraman (2001) menyatakan bahwa usaha-usaha ekonomi informal terdiri dari semua aktivitas ekonomi di luar usaha-usaha ekonomi formal sebagai konsekuensi Pemerintah kurang memantau kualitas tenaga kerja pada sektor tersebut. Mayoritas usaha-usaha ekonomi informal yang berkaitan dengan produksi dan distribusi, merupakan usaha mikro yang para pekerjanya mempunyai tingkat pendidikan relatif rendah dan tidak mempunyai keterampilan tertentu dan hanya mempunyai modal usaha relatif kecil, baik dalam bentuk uang maupun dalam bentuk tempat usaha, peralatan dan mesin. Badan Pusat Statistik menggunakan istilah kegiatan informal untuk usaha-usaha

ekonomi informal yang merujuk pada kegiatan ekonomi yang bersifat tradisional, tidak mempunyai struktur organisasi yang jelas, tidak mempunyai pembukuan dan tidak mempunyai ikatan yang jelas antara pemilik (pemberi kerja) dan pekerja.

Faktor utama mobilitas tenaga kerja antar negara dipengaruhi hal yang dominan adalah faktor ekonomi. Masalah kesempatan kerja semakin penting dan mendesak, karena diperkirakan pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Hal ini akan mengakibatkan tingkat pengangguran yang semakin meningkat lebih-lebih dalam era krisis ekonomi dan moneter yang melanda Indonesia yang ditandai dengan penyerapan angkatan kerja yang sangat sedikit, tingginya angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), nilai tukar rupiah yang cenderung melemah. Dalam kondisi yang demikian alternatif yang paling tepat dilakukan adalah mencari pekerjaan di luar negeri.<sup>25</sup>

Faktor lain mobilitas tenaga kerja ke luar negeri, dikemukakan oleh Michael P. Todaro : “Dengan semakin meluasnya pola perekonomian pasar dan pesatnya globalisasi perdagangan, keuangan, teknologi dan migrasi tenaga kerja antar negara maka dalam menganalisa konteks ekonomi perlu diletakkan pada konteks sistem sosial (social system) secara keseluruhan dari suatu negara, dan tentu saja dalam konteks global atau internasional. Lebih lanjut disebutkan bahwa sistem sosial disini adalah hubungan yang saling terkait antara apa yang disebut faktorfaktor ekonomi dan faktorfaktor non ekonomi. Termasuk dalam faktor non ekonomi adalah sikap masyarakat dan individu dalam memandang

---

<sup>25</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 56.

kehidupan (norma budaya), kerja dan wewenang, struktur administrasi dan struktur birokrasi dalam sektor pemerintah/publik maupun swasta, pola-pola kekerabatan dan agama, tradisi budaya dan lain-lain.<sup>10</sup> Perlu disimak pula analisa sistem sosial di kaitkan dengan komitmen Indonesia dalam menjelaskan aspek tenaga kerja yang bekerja diluar negeri penempatannya jangan dipandang dari segi ekonomisnya saja yaitu sebagai penghasil devisa, melainkan sebagai upaya pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Sehingga dalam penyelenggaraan harus dikedepankan aspek perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri untuk itu tenaga kerja Indonesia agar ditempatkan dalam kedudukannya sebagai manusia dengan segenap harkat dan martabatnya.<sup>26</sup>

Sebagaimana ditengarai oleh Aris Ananta bahwa kehadiran tenaga kerja dari Indonesia dibutuhkan oleh negara lain saat sekarang, cenderung menawarkan pekerjaan yang sering disebut dengan pekerjaan 3-D (Dirty, Difficult, and Dangerous) yang dikarenakan penduduk negara maju cenderung enggan atau jual mahal terhadap pekerjaan tersebut. Pada sisi lain dengan jumlah tenaga kerja yang berlebih Indonesia mempunyai kelebihan tenaga kerja yang murah. Pada saat ini adanya suatu kenyataan bahwa Indonesia mengalami kelebihan tenaga kerja tidak terampil, dengan upah penghasilan yang rendah.

Disamping itu, banyak negara yang lebih maju dari pada Indonesia telah mencapai tahap pengimpor tenaga kerja tidak terampil. Dari sisi ini, penawaran tenaga kerja tidak terampil dari Indonesia mendapatkan permintaan tenaga kerja tidak terampil dari negara yang lebih maju sehingga pasar tenaga kerja tidak

---

<sup>26</sup> Habibi, Aspek Perlindungan Perlu dikedepankan, Majalah Tenaga Kerja No. 37, 1999, hal. 3.

terampil memang ada dan diduga memang amat besar. Dalam bahasa yang lebih teknis, dikatakan bahwa terdapat latent demand and supply untuk tenaga kerja tidak terampil dan murah dari Indonesia.<sup>27</sup>

Pada konteks perpindahan tenaga kerja sampai pada negara lain ditinjau dengan subsistem ekonomi merupakan aktivitas adaptasi terhadap lingkungan fisik masyarakat. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Satjipto Rahardjo bahwa Ekonomi bertugas mendayagunakan sumber-sumber daya untuk kelangsungan hidup masyarakat.<sup>28</sup>

Perbuatan ekonomi adalah perbuatan yang didasarkan pada asas-asas rasionalitas seseorang yang akan mengambil suatu keputusan yang rasional akan berhadapan dengan suatu lingkungan tertentu. Lingkungan itulah yang menjadi penghambat untuk mengambil keputusan secara rasional tersebut. Pengambilan keputusan secara rasional tidak dapat sepenuhnya dilakukan secara bebas. Perbuatan ekonomi yang dianggap sebagai perbuatan rasional dipengaruhi faktor-faktor<sup>29</sup>:

- a. pilihan, yaitu pada waktu seseorang melakukan sesuatu perbuatan ia sebenarnya telah mengesampingkan pemikiran untuk melakukan perbuatan yang lain;
- b. dalam melakukan pilihan pada suatu perbuatan tertentu, seseorang telah memberikan nilai yang lebih tinggi pada perbuatan itu, dibanding perbuatan-perbuatan lain yang merupakan alternatif;

---

<sup>27</sup> Aris Ananta, *Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal Penelitian Lembaga Demografi, FE UI, (1996)*

<sup>28</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-Masalah Hukum, Agung, Semarang, 1989, hal. 128.*

<sup>29</sup> Satjipto Rahardjo, *Beberapa Pemikiran Tentang Ancaman Hukum Dalam Pembinaan Hukum Nasional, sinar Baru Bandung, 1985, hal. 57*

c. seseorang akan memilih untuk melakukan perbuatan yang memenuhi kepuasan pada dirinya.

Analisa di atas menunjukkan logika dari perbuatan-perbuatan ekonomi dari seseorang secara individual. Bila setiap individu mengejar kebutuhannya masing-masing dan berusaha mencapai kepuasan bagi dirinya masing-masing secara maksimal, maka akan menimbulkan kekacauan. Kekacauan tidak dapat dimasukkan sebagai perbuatan yang rasional. Untuk mencegah terjadinya kekacauan harus diciptakan mekanisme. Perlu disusun suatu pola interaksi antara anggota-anggota masyarakat yang mampu menghasilkan pemanfaatan sumber daya semaksimal mungkin, sehingga timbulah masalah pengaturan sebagai suatu kebutuhan ekonomi dan tanpa aturan-aturan penyelenggaraan kegiatan ekonomi dalam masyarakat tidak akan berjalan.

Untuk mengakomodasi kepentingan pengaturan ekonomi para pekerja migran akan bisa dilihat pada konsideran Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri 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 kebutuhan nasional. Penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di luar negeri. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat suatu hubungan yang erat

antara pengadaan norma-norma (yang akan berwujud sebagai suatu sistem peraturan-peraturan hukum) dengan kebutuhankebutuhan yang timbul dalam penyelenggaraan kehidupan ekonomi. Menurut Vinogradoff, hukum timbul dari pertimbangan memberi dan menerima dalam suatu hubungan sosial yang masuk akal/beralasan (Give and take consideration in a reasonable social intercourse).<sup>30</sup>

Dalam pengertian teoritis, Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dipahami sebagai peraturan-peraturan hukum yang mengatur perlindungan Pekerja Migran Indonesia dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

#### **2.1.2.2. Hak dan Kewajiban Pekerja Migran**

Hak-hak dari TKI yang diatur di dalam Pasal 8 huruf b menyangkut masalah informasi dalam prakteknya TKI tidak memperoleh akses dalam pelaksanaannya. Sehingga banyak TKI lebih mendengar para calo TKI menyangkut informasi kerja di luar negeri. Kemudian di dalam Pasal 8 huruf g, hak TKI tentang jaminan perlindungan hukum atas tindakan yang merendahkan harkat dan martabatnya, pada implementasinya jaminan perlindungan tersebut tidak terealisasi. Di dalam Pasal 9 huruf d, diatur mengenai kewajiban memberitahukan atau melaporkan kedatangan dan kepulangan TKI kepada perwakilan RI di negara tujuan. Dalam prakteknya, banyak TKI yang dikirimkan ke luar negeri tidak melaporkan kedatangan dan kepulangannya ke tanah air.

---

<sup>30</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-masalah Hukum*, Agung Perss, Semarang, 1989, hal. 130.

Kantor perwakilan RI di negara penempatan TKI, seringkali tidak mendapatkan laporan kedatangan dan kepulangan TKI.

Bahkan kantor perwakilan baru mengetahui ada TKI yang bekerja di sana setelah ada kasus yang menimpa pekerja Indonesia. Hal ini terjadi karena dalam UU 39 Tahun 2004 belum secara tegas mengatur mengenai siapa yang bertanggung jawab apabila hak dan kewajiban TKI tersebut tidak dilaksanakan. Oleh karena itu dalam perubahan UU ini harus dicantumkan siapa yang harus memastikan dan memikul tanggung jawab apabila hak dan kewajiban TKI tersebut tidak dilaksanakan atau tidak dipenuhi.

#### **2.1.2.3. Persoalan Pekerja Migran**

UU No 32 tahun 2004 tentang Otonomi Daerah menyatakan bahwa masalah pelayanan ketenagakerjaan berskala kabupaten/kota merupakan salah satu dari urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah kabupaten/kota. Ketentuan ini sejalan dengan Undang-undang Republik Indonesia No 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang secara hirarki perundang-undangan merupakan peraturan tertinggi dalam pengelolaan dan perlindungan buruh migran.

Persoalan-persoalan yang diidentifikasi di atas sebagai titik pijak urgensi sebuah peraturan disusun. Sebuah peraturan yang dapat dijadikan standar untuk memperbaiki sistem penempatan dan perlindungan buruh migran Indonesia.

## Persoalan Pekerja Migran Indonesia

Pra penempatan	Purna Penempatan
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perekrutan                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• dilakukan oleh calo/sponsor dan langsung di bawa ke Jakarta sehingga tidak terdata di Kabupaten.</li> <li>• dilakukan oleh Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja (PJTKI) yang tidak terdaftar sebagai cabang</li> <li>• calon buruh migran berada lebih lama di tempat penampungan dari waktu yang telah ditentukan.</li> </ul> </li> <li>2. Sosialisasi atas Informasi dan Hak-hak Asasi buruh migran                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• calon buruh migran tidak mendapatkan informasi tentang hak-haknya sebagai pekerja terutama dari PJTKI maupun dari disnakertrans</li> </ul> </li> <li>3. Sistem pengelolaan yang disediakan oleh pemerintah daerah                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• tidak cukupnya aparat dinas tenaga kerja dan transmigrasi (disnakertrans) untuk menjangkau daerah-daerah terpencil asal buruh migran untuk melakukan sosialisasi hak-hak buruh migran.</li> <li>• minimnya pengawasan atas perusahaan yang menempatkan dan melakukan kekerasan terhadap calon buruh migran di penampungan.</li> <li>• tidak adanya perhatian untuk membangun pendataan yang baik atas warganya yang menjadi buruh migran.</li> </ul> </li> <li>4. Kondisi Geografis                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• kondisi geografis yang berbatasan dengan negara tempat buruh migran bekerja menyebabkan kesulitan untuk melakukan pendataan.</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemrosesan masalah-masalah yang dialami oleh mantan buruh migran                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• kesulitan melakukan proses hukum atas kekerasan yang dialami oleh perempuan mantan buruh migran karena wilayah yurisdiksi yang berbeda.</li> <li>• mahalny proses yang harus dikeluarkan oleh pemerintah daerah jika menghadapi persoalan yang dialami oleh mantan buruh migran.</li> <li>• pemerintah daerah tidak ada sumber daya untuk memfasilitasi maupun memproses persoalan yang terjadi.</li> </ul> </li> <li>2. Masalah-masalah sosial lain                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• daerah kehilangan tenaga-tenaga kerja muda potensial terutama untuk wilayah yang bergantung pada hasil pertanian,</li> <li>• keluarga dan anak-anak terpisah dari orang tuanya terutama ibu, istri, kakak perempuan yang bekerja ke luar negeri,</li> <li>• pengelolaan hasil dari bekerja ke luar negeri yang belum dikelola secara efektif,</li> </ul> </li> </ol>

**Tabel 2.1. Persoalan Pekerja Migran Indonesia**

Di samping persoalan-persoalan yang terjadi, tentu saja ada banyak manfaat migrasi yang dirasakan terutama oleh wilayah asal buruh migran. Beberapa diantaranya adalah menggerakkan roda ekonomi daerah asal bahkan untuk banyak sektor serta memberi solusi atas minimnya kesempatan kerja. Selain hal-hal yang disebutkan, bagi buruh migran kesempatan kerja ke luar negeri juga merupakan ruang untuk mengadopsi pengalaman dan pengetahuan baru melalui pengalaman bekerja. Meskipun merupakan urusan wajib, karena persoalan migrasi buruh ke luar negeri merupakan persoalan yang melampaui batas-batas atau skala kabupaten/kota, maka urusan pemerintahan yang concuren dibagi antara Pemerintah, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Pembagian tersebut berdasarkan pada prinsip eksternalitas, akuntabilitas, dan efisiensi.

#### **2.1.2.4. Peran Pemerintah terkait Pekerja Migran**

Perlu evaluasi dan analisis yang mendalam mengenai peran yang harus diambil oleh pemerintah dan swasta dalam proses penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri. Sampai sejauh mana dan hal-hal apa saja yang harus menjadi tanggung jawab pemerintah dan swasta? Peran dan tanggung jawab pemerintahpun harus diatur secara jelas mengingat dalam pelayanan penempatan dan perlindungan TKI melibatkan berbagai instansi agar tidak menimbulkan dualisme pelayanan penempatan dan perlindungan TKI.

Dalam UU No. 39 Tahun 2004, pengaturan untuk pekerjaan di sektor informal (pengguna perorangan) penempatannya diserahkan kepada pihak swasta (PPTKIS) dan untuk pekerjaan di sektor informal (pengguna berbadan hukum) penempatannya dilakukan oleh pemerintah. Sementara kita mengetahui bahwa permasalahan-permasalahan TKI yang timbul selama ini terjadi di sektor-sektor informal yang penempatannya dilakukan oleh swasta.

Ke depan pemerintah bertanggungjawab dalam mempersiapkan TKI yang hendak bekerja di luar negeri, baik untuk sektor informal maupun formal, sedangkan swasta hanya melaksanakan penempatan TKI. Persiapan yang menjadi tanggung jawab Pemerintah antara lain meliputi: rekrutmen, pelatihan, penyiapan dokumen, pemeriksaan kesehatan (medical check up), penyediaan asuransi dan lain-lain.

Di samping perlunya kejelasan mengenai peran yang harus diambil oleh pihak pemerintah dan swasta, permasalahan lain yang perlu diberi kejelasan dalam RUU Perubahan adalah mengenai tanggung jawab antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan BNP2TKI. Dalam UU No. 39 tahun 2004, Pasal 94 sampai dengan Pasal 99 telah mengakibatkan dualisme peran

antara Kemenakertrans R.I. dengan BNP2TKI. Di satu pihak Kemenakertrans R.I. memiliki kewenangan untuk menetapkan kebijakan di bidang penempatan TKI di luar negeri akan tetapi ternyata BNP2TKI juga memiliki fungsi dan peran yang sama; baik menetapkan kebijakan sekaligus melaksanakan kebijakan yaitu melakukan penempatan TKI di luar negeri (Pasal 95 ayat 1 BNP2TKI mempunyai fungsi “Pelaksanaan Kebijakan”).

Untuk menghilangkan dualisme peran antara Kemenakertras dan BNP2TKI, maka perlu mereposisi fungsi BNP2TKI sebagai pihak yang memberikan pelayanan seperti rekrutmen, pelatihan, dokumentasi, informasi, pembekalan akhir pemberangkatan, dan penjemputan/pemulangan. Sedangkan Kemenakertrans berfungsi sebagai pembuat kebijakan/regulator dan pengawasan.

Dalam rangka melaksanakan Pasal 5 ayat (2) bahwa Pemerintah Daerah melaksanakan tugas perbantuan sesuai dengan peraturan perundangan di bidang penempatan dan perlindungan TKI. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja di daerah berfungsi melaksanakan rekrutmen , persiapan awal dokumen, dan pengawasan. Sedangkan terkait dengan pelatihan TKI tetap ditangani oleh BNP2TKI, dikarenakan membutuhkan penanganan secara profesional.

Dalam rangka melaksanakan asas dekonsentrasi dan tugas pembantuan, peranan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Propinsi maupun di Kabupaten/Kota mempunyai andil yang sangat besar untuk memberikan kemudahan pelayanan, khususnya kepada calon TKI yang akan bekerja ke luar negeri. Oleh karena itu perlu diatur secara jelas mengenai peranan dinas Propinsi dan Kabupaten/Kota terkait dengan penempatan dan perlindungan TKI.

Peran yang dapat diambil oleh Pemerintah Daerah adalah melakukan rekrutmen terhadap calon TKI. Apabila pemerintah yang melakukan perekrutan maka dapat mengeliminir praktek percaloan/sponsor dalam seleksi calon TKI, sekaligus menghapus kesan di masyarakat yang menganggap TKI sebagai barang komoditi. Dengan diberikannya kewenangan untuk merekrut calon TKI, maka Pemerintah Kabupaten/Kota sekaligus dapat juga menjalankan fungsi inventarisasi data calon TKI. Data yang ada selama ini menunjukkan jumlah TKI di luar negeri tidak sesuai dengan data jumlah TKI yang ada di Pemerintah Kabupaten/Kota.

Guna mewujudkan penempatan dan perlindungan CTKI/TKI yang berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan jender, anti diskriminasi serta anti perdagangan manusia maka diperlukan optimalisasi secara efektif dan efisien pelaksanaan pelayanan proporsional dari seluruh aparat pelayanan terkait dalam wujud pelayanan yang terkoordinasi dan terintergrasi yang khusus bertugas menyelenggarakan pelayanan penempatan dan perlindungan CTKI/TKI dengan tetap menjunjung tinggi harkat dan martabat, HAM dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional. Oleh karena itu, diperlukan reposisi fungsi dari BNP2TKI.

Mengingat bahwa PPTKIS nantinya hanya akan berperan dalam mencari job order, dan tidak lagi mempunyai peran pada masa penempatan maupun pada masa purna penempatan, maka peran Perwakilan RI di luar negeri dalam memberikan perlindungan kepada TKI kita harus lebih ditingkatkan dan dioptimalkan. Pasal-pasal menyangkut kewajiban PPTKIS di luar negeri seperti persyaratan memiliki perwakilan luar negeri (perwalu) dan mitra usaha yang ada

dalam UU sekarang tidak lagi relevan dan harus dihapuskan. Sebaliknya, peran Perwakilan RI harus diatur lebih terperinci dan tegas.

Kewajiban Perwakilan RI dalam memberikan perlindungan kepada TKI kita masih dirumuskan secara sangat umum. Pasal 78 ayat (1) UU No. 39 Tahun 2004 menyatakan bahwa Perwakilan RI memberikan perlindungan terhadap TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum kebiasaan internasional. Kemudian, ayat 2 dari pasal tersebut tidak secara tegas mengharuskan perlunya keberadaan atase ketenagakerjaan pada Perwakilan RI, karena ayat tersebut menyatakan “Dalam rangka perlindungan TKI di luar negeri, Pemerintah dapat menetapkan jabatan Atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia tertentu”. Dengan demikian, dalam praktek, Perwakilan RI kita tidak bisa memberikan perlindungan secara optimal terhadap TKI kita.

Untuk itu, pengangkatan Atase Ketenagakerjaan tidak boleh lagi dirumuskan dengan kata “dapat”, tapi “harus” di dalam Undang-undang. Keharusan pengangkatan Atase Perburuhan / Ketenagakerjaan pada Perwakilan RI di setiap negara tujuan penempatan, dimaksudkan guna memberikan perlindungan kepada TKI pada masa penempatan, antara lain: melakukan penjemputan TKI dan memfasilitasi TKI, menjamin kepastian diberikannya hak-hak TKI oleh pengguna, memonitor kondisi dan keberadaannya, memberikan advokasi pada saat TKI menghadapi suatu permasalahan, serta mengantar kepulangan TKI ke tanah air.

Dalam kaitan ini, perlu diperhatikan agar dalam merumuskan pasal-pasal menyangkut perlindungan TKI di luar negeri oleh Perwakilan RI sejalan dengan prinsip-prinsip hukum internasional. Beberapa pasal yang ada dalam UU

39 Tahun 2004 yang berlaku sekarang dalam praktek sulit diterapkan karena pelaksanaannya melewati batas wilayah negara (*extra territorial jurisdiction*), misalnya pasal 24 ayat (2) menyatakan bahwa Mitra Usaha harus berbentuk Badan Hukum yang didirikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan dan pasal 25 ayat (1) menyatakan bahwa Perwakilan RI melakukan penilaian terhadap Mitra Usaha dan Pengguna. Ketentuan semacam ini selamanya tidak akan efektif karena subyek hukum yang dikenakan/diatur oleh Peraturan Perundang-undangan Indonesia ini berada di luar batas wilayah Indonesia. Mereka tidak dapat dipaksakan untuk tunduk pada hukum Indonesia.

Disamping itu, dalam regulasi perlu mengatur secara tegas adanya kewajiban pemerintah untuk melakukan perjanjian-perjanjian bilateral (MoU) dengan Negara-negara penempatan TKI. Jadi perlu diamanatkan kepada pemerintah untuk membuat perjanjian internasional baik bilateral maupun multilateral yang memberikan perlindungan kepada TKI (bandingkan dengan Pasal 27 UU39/2004). Pemerintah melalui perwakilan RI di luar negeri juga diwajibkan untuk memberikan bantuan hukum atau advokasi internasional terhadap TKI yang mengalami masalah yang berkaitan dengan masalah pidana dan ancaman hukuman berat/mati, dengan membantu pendampingan hukum/lawyer.

## Bagan Pemilahan Wewenang Pemerintah Pusat dan Daerah

PEMERINTAH	PROVINSI	KABUPATEN KOTA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembinaan, pengendalian dan pengawasan penempatan TKI ke luar negeri</li> <li>• Pelaksanaan penempatan TKI oleh pemerintah</li> <li>• Pembuatan perjanjian/pelaksanaan kerja-sama bilateral dan multilateral dengan negara-negara penempatan TKI</li> <li>• Penerbitan SIPPTKIS --surat izin pelaksana penempatan TKI Swasta--/SIUP PJTKI dan rekomendasi rekrut calon TKI serta penerbitan surat izin pengerahan (SIP)</li> <li>• Verifikasi dokumen TKI, penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN), penerbitan rekomendasi paspor TKI yang bersifat khusus dan crash program</li> <li>• Penyelenggaraan system komputerisasi terpadu penempatan TKI di luar negeri (SISKO TLN) dan pengawasan penyetoran dana perlindungan (PP 92)</li> <li>• Penentuan standar perjanjian kerja, penelitian terhadap substansi perjanjian kerja serta pengesahan perjanjian kerja</li> <li>• Penyelenggaraan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) yang pelaksanaannya dapat dikonsentrasikan ke Gubernur</li> <li>• Penyelenggaraan program perlindungan, pembelaan dan advokasi TKI</li> <li>• Penentuan standar tempat penampungan calon TKI dan Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLK-LN)</li> <li>• Penerapan standar dan penunjukan lembaga-lembaga yang terkait dengan program penempatan TKI (lembaga asuransi, perbankan dan sarana kesehatan)</li> <li>• Fasilitasi kepulangan dan pemulangan TKI secara nasional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoring dan evaluasi penempatan TKI ke luar negeri yang berasal dari wilayah provinsi</li> <li>• Fasilitasi pelaksanaan perjanjian kerja sama bilateral dan multilateral penempatan TKI yang pelaksanaannya di wilayah provinsi</li> <li>• Penerbitan perijinan pendirian kantor cabang di wilayah provinsi dan rekomendasi perpanjangan SIPPTKIS/PJTKI</li> <li>• Verifikasi dokumen TKI di wilayah provinsi</li> <li>• Penyebarluasan system informasi penempatan TKI dan pengawasan penyetoran dana perlindungan TKI di wilayah provinsi</li> <li>• Sosialisasi terhadap substansi perjanjian kerja penempatan TKI ke luar negeri di lingkup provinsi</li> <li>• Fasilitasi penyelenggaraan PAP</li> <li>• Pembinaan , pengawasan penempatan dan perlindungan TKI yang berasal dari wilayah provinsi yang bersangkutan</li> <li>• Penerbitan perijinan tempat penampungan di wilayah provinsi</li> <li>• Fasilitasi kepulangan TKI di pelabuhan debarkasi di wilayah provinsi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelaksanaan pendaftaran dan seleksi calon TKI di wilayah kabupaten/kota</li> <li>• Pengawasan pelaksanaan rekrutmen calon TKI di wilayah kabupaten/kota</li> <li>• Fasilitasi pelaksanaan perjanjian kerjasama bilateral dan multilateral penempatan TKI yang pelaksanaannya di wilayah kabupaten/kota</li> <li>• Penerbitan rekomendasi ijin pendirian kantor cabang PPTKIS di wilayah kabupaten/kota</li> <li>• Penerbitan rekomendasi paspor TKI di wilayahnya</li> <li>• Penyebarluasan system informasi penempatan TKI dan pengawasan penyetoran</li> <li>• Sosialisasi terhadap substansi perjanjian kerja penempatan TKI ke luar negeri</li> <li>• Pembinaan, pengawasan dan monitoring penempatan maupun perlindungan TKI yang berasal dari kabupaten/kota yang bersangkutan</li> <li>• Penerbitan rekomendasi perijinan tempat penampungan di wilayah kabupaten/kota</li> <li>• Pelayanan kepulangan TKI yang berasal dari Kabupaten/Kota</li> </ul>

**Tabel 2.2. Pembagian Wewenang Pemerintah terkait Pekerja Migran**

## Bagan Pemilahan Wewenang Pemerintah Daerah

URUSAN	PELUANG DI TINGKAT PROPINSI	PELUANG DI TINGKAT KABUPATEN
Rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoring dan evaluasi penempatan TKI yang berasal dari wilayah provinsi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan pendaftaran dan seleksi calon TKI di wilayah kabupaten/kota</li> <li>Pengawasan pelaksanaan rekrutmen calon buruh migran di wilayah kabupaten/kota</li> </ul>
Kerjasama bilateral/multilateral Penempatan TKI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fasilitasi pelaksanaan perjanjian kerja sama yang pelaksanaannya di wilayah provinsi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fasilitasi pelaksanaan perjanjian kerjasama yang pelaksanaannya di wilayah kabupaten/kota</li> </ul>
Sektor Swasta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penerbitan perijinan pendirian kantor cabang di wilayah provinsi dan rekomendasi perpanjangan Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) / Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penerbitan rekomendasi ijin pendirian kantor cabang Pelaksanaan penempatan TKI swasta (PPTKIS) di wilayah kabupaten/kota</li> </ul>
Administrasi/Dokumen Perjalanan buruh migran	Verifikasi dokumen TKI di wilayah provinsi	Penerbitan rekomendasi paspor buruh migran di wilayahnya
Informasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyebarluasan sistem informasi penempatan TKI dan pengawasan penyetoran dana perlindungan TKI di wilayah provinsi</li> <li>Sosialisasi terhadap substansi perjanjian kerja penempatan TKI ke luar negeri di lingkup provinsi</li> <li>Fasilitasi penyelenggaraan Penyelenggaraan Akhir Pemberangkatan (PAP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyebarluasan sistem informasi penempatan TKI dan pengawasan penyetoran</li> <li>Sosialisasi terhadap substansi perjanjian kerja penempatan TKI ke luar negeri</li> </ul>
Penempatan dan Perlindungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pembinaan, pengawasan penempatan dan perlindungan TKI yang berasal dari wilayah provinsi yang bersangkutan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pembinaan, pengawasan dan monitoring penempatan maupun perlindungan TKI yang berasal dari kabupaten/kota yang bersangkutan</li> </ul>
Penampungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penerbitan perijinan tempat penampungan di wilayah provinsi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penerbitan rekomendasi perijinan tempat penampungan di wilayah kabupaten/kota</li> </ul>
Kepulauan TKI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fasilitasi kepulauan TKI di pelabuhan debarkasi di wilayah provinsi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelayanan kepulauan TKI yang berasal dari Kabupaten/Kota</li> </ul>

**Tabel 2.3. Pembagian Wewenang Pemerintah Daerah**

### 2.1.2.5. Pendidikan dan Pelatihan Pekerja Migran

Dengan diterimanya permohonan judicial review terhadap ketentuan Pasal 35 point d oleh Mahkamah Konstitusi, maka ketentuan mengenai syarat minimal pendidikan bagi calon TKI tidak berlaku lagi. Hal ini menimbulkan persoalan karena sebagian pihak memandang bahwa syarat pendidikan merupakan syarat penting untuk mengurangi dan menekan tingkat permasalahan yang dialami oleh TKI. Merupakan kenyataan di dalam praktek bahwa mereka yang berpendidikan relatif rendah, terutama TKI yang bekerja di sektor informal

sangat rentan terhadap tindakan eksploitasi oleh pihak majikannya, PPTKIS dan pihak-pihak lain. Timbulnya permasalahan-permasalahan TKI di luar negeri karena tingkat pendidikan TKI masih rendah sehingga mereka tidak paham mengenai hak dan kewajibannya. Untuk itu dalam perubahan UU Nomor 39 tahun 2004 perlu ada pengaturan yang mengarah pada peningkatan kompetensi TKI, di mana calon TKI harus memiliki kompetensi atas jabatan/pekerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi. Dengan memiliki kompetensi tersebut, maka TKI tidak akan mudah dieksploitasi dan sekaligus dapat memenuhi kualifikasi/kompetensi kerja sebagaimana diminta oleh pengguna.

Untuk sinkronisasi, karena ketentuan mengenai syarat minimal pendidikan bagi calon TKI tidak berlaku lagi, maka ketentuan pasal 51 point a mengenai dokumen Calon TKI yang berupa ijazah terakhir juga harus dihapus. Dengan dihapuskannya ketentuan mengenai persyaratan pendidikan, maka perlu adanya mekanisme lain untuk tetap menjaga kualitas TKI yang akan ditempatkan di luar negeri. Peningkatan ketrampilan dan kompetensi bagi TKI yang akan ditempatkan ke luar negeri mutlak diperlukan dan hal ini merupakan kewajiban pemerintah untuk melaksanakannya. Kewajiban pemerintah ini merupakan amanat dari konstitusi kita. UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa :“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 31 disebutkan : Ayat (1) Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Ayat (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. Ayat (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang undang.

Ayat (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. Ayat (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Berdasarkan kedua Pasal tersebut diatas merupakan kewajiban pemerintah bahwa setiap warga negara berhak untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak serta setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan yang dibiayai sepenuhnya oleh negara; termasuk untuk kesiapan kemampuan bekerja. Kewajiban pemerintah dimaksud adalah selain menyediakan lapangan pekerjaan juga untuk mendidik warga negaranya sampai dia mampu dan layak bekerja sesuai kompetensi yang diperlukan, baik kebutuhan pasar kerja di dalam negeri maupun di negaranegara yang membutuhkan Tenaga Kerja Indonesia.

Keharusan pemerintah mengambil alih tanggung jawab melakukan pelatihan bagi TKI yang akan ditempatkan di luar negeri didasarkan pada pengalaman empiris selama ini bahwa PPTKIS yang oleh UU diharuskan memberikan pelatihan kepada TKI ternyata tidak berjalan dengan baik. Pendidikan ketrampilan yang diberikan ternyata asal-asalan dan hanya sekedar memenuhi persyaratan formal. Bahkan di dalam praktek banyak PPTKIS tidak memiliki unit pelatihan kerja sebagaimana disyaratkan oleh UU. Pasal 13 ayat (1) e, mensyaratkan bahwa untuk memperoleh Surat Ijin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) maka Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) harus mempunyai unit pelatihan kerja sendiri. Ketentuan ini tidak dilaksanakan oleh

PPTKIS. Menurut sebagian PPTKIS persyaratan ini dianggap memberatkan karena membutuhkan modal yang cukup besar, sementara proses ijin yang diajukan belum tentu disetujui oleh pemerintah, karena masih banyak persyaratan lain yang harus dipenuhi. Sehingga dalam praktek banyak PPTKIS yang tidak mempunyai unit pelatihan kerja. Umumnya mereka melakukan kerjasama dengan pihak lain (lembaga-lembaga pelatihan pemerintahan atau swasta) untuk melakukan pelatihan tersebut. Dalam praktek, pelatihan kerja dilakukan oleh lembaga yang terpisah dengan pelaksana penempatan TKI (PPTKIS). Hal ini dimaksudkan agar kualitas pelatihan dapat terjaga, karena apabila dilakukan oleh lembaga yang mandiri dapat dihindari adanya pelatihan kerja hanya semata-mata untuk memenuhi persyaratan administratif.

### **2.1.3. Kajian Asas-asas atau Prinsip terkait Perancangan Regulasi Perlindungan Pekerja Migran di Brebes**

Analisis terhadap segala penentuan asas-asas ini harus memperhatikan harus juga memperhatikan berbagai aspek bidang kehidupan yang terkait dengan peraturan daerah yang akan di buat, yang berasal dari hasil penelitian, dalam hal ini yakni asas-asas yang relevan terhadap perlindungan pekerja migran.

Dalam upaya mewujudkan optimalisasi Penyelenggaraan Ketenagakerjaan untuk maksud tersebut, pelaksanaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus senantiasa dilaksanakan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 berdasarkan asas yaitu sebagai berikut :

#### **1. Asas Kesejahteraan**

Asas Kesejahteraan merupakan asas yang memberikan landasan agar perlindungan pekerja migran dapat terpenuhi, sehingga masyarakat mampu mengembangkan diri, dan beradab, serta dapat melaksanakan fungsi

sosialnya.<sup>31</sup>Dengan terwujudnya kesejateraan maka hal tersebut dapat memberikan perlindungan pekerja migran yang ada di Kabupaten Brebes.

## 2. Asas Keadilan

Asas Keadilan merupakan asas yang memberikan landasan agar perlindungan pekerja migran dapat dinikmati secara proposional dan merata bagi seluruh rakyat. Sebagai kelompok miskin dan marginal buruh migran sering tidak mudah mengakses penegakan keadilan. Untuk itu setiap buruh migran mempunyai hak atas perlakuan sama di depan hukum pada semua tingkatan. Perda juga diharapkan menyediakan kejelasan upaya penegakan hukum salah satunya dengan penerapan sanksi. Perda juga menjunjung tinggi prinsip imparialitas (tidak berpihak) pada salah satu pihak dengan mengacu pada perundang-undangan di atasnya. Merupakan elemen-elemen penghormatan dan pemenuhan atas seluruh hak buruh migran berlaku tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, usia, ras, suku, warna kulit, bahasa, agama atau kepercayaan, pendapat politik, asal-usul etnis, status perkawinan, kelahiran dan kewarganegaraannya.

## 3. Asas Keselamatan, Keamanan, Ketertiban, dan Keteraturan.

Asas Keselamatan, Keamanan, Ketertiban, dan Keteraturan merupakan asas yang memberikan landasan agar perlindungan pekerja migran memperhatikan masalah keselamatan dan keamanan beserta infrastruktur, keselamatan dan keamanan dari berbagai ancaman yang membahayakan para pekerja, ketertiban administrasi, dan keteraturan.

## 4. Asas kekeluargaan dan kemitraan;

---

<sup>31</sup> Undang Undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan kawasan permukiman.

Keluarga berasal dari kata keluarga. Keluarga sendiri berasal dari bahasa sansekerta yaitu "kulawarga" yang berarti anggota. Keluarga adalah interaksi antar manusia yang membentuk rasa saling memiliki dan terhubung satu sama lain, walaupun keluarga memiliki banyak arti lain, dan hingga saat ini arti sebenarnya dari keluarga masih terus diperdebatkan oleh para antropolog. Keluarga juga dapat digunakan untuk menghubungkan luasnya pergaulan manusia ke dalam satu sistem yang koheren yang dapat membangun relasi dengan orang lain.

Kemitraan dilihat dari perspektif etimologis diadaptasi dari kata partnership, dan berasal dari akar kata partner. Partner dapat diterjemahkan "pasangan, jodoh, sekutu, atau kampanyon". Makna partnership yang diterjemahkan menjadi persekutuan atau perkongsian.<sup>32</sup> Bertolak dari sini maka kemitraan dapat dimaknai sebagai bentuk persekutuan antara dua pihak atau lebih yang membentuk suatu ikatan kerjasama atas dasar kesepakatan dan rasa saling membutuhkan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kapabilitas di suatu bidang usaha tertentu, atau tujuan tertentu, sehingga dapat memperoleh hasil yang baik.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti kata mitra adalah teman, kawan kerja, rekan. Sementara kemitraan artinya perihal hubungan atau jalinan kerjasama sebagai mitra. Hafsah menjelaskan pengertian kemitraan adalah suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan.<sup>33</sup> Karena merupakan strategi bisnis maka keberhasilan

---

<sup>32</sup> Ambar Teguh Sulistiyani. Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan. Gaya Media. Yogyakarta. 2004. hal. 129.

<sup>33</sup> Muhammad Jafar Hafsah, Kemitraan Usaha, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1999, hal. 43.

kemitraan sangat ditentukan oleh adanya kepatuhan diantara yang bermitra dalam menjalankan etika bisnis. Hal demikian sesuai dengan pendapat Ian Linton yang mengatakan bahwa Kemitraan adalah sebuah cara melakukan bisnis di mana pemasok dan pelanggan berniaga satu sama lain untuk mencapai tujuan bisnis bersama.<sup>34</sup>

Menurut Anwar dalam Hafisah, pembangunan ekonomi dengan pola kemitraan dapat dianggap sebagai usaha yang paling menguntungkan (maximum social benefit), terutama ditinjau dari pencapaian tujuan pembangunan jangka panjang.<sup>35</sup> Hal ini didasari oleh perwujudan cita-cita pola kemitraan untuk melaksanakan sistem perekonomian gotong royong antara mitra yang kuat dari segi permodalan, pasar, dan kemampuan teknologi bersama petani golongan lemah yang tidak berpengalaman. Tujuannya adalah meningkatkan produktivitas usaha dan kesejahteraan atas dasar kepentingan bersama.

Perda menjamin kemudahan akses dan layanan untuk para calon buruh migran untuk mendapatkan informasi maupun penjelasan terutama tentang hak-hak asasi buruh migran. Kemudahan akses ini terutama berkaitan dengan program-program pemberdayaan.

##### 5. Asas Persamaan, keadilan, tanpa diskriminasi dan perlindungan hukum;

Sebagai negara hukum Indonesia harus menjalankan prinsip-prinsip daripada hak asasi manusia. Dimana pasca amandemen UUD NRI 1945 dan reformasi, perkembangan positif terhadap perlindungan HAM di Indonesia semakin gencar disuarakan, dapat dilihat dari terbitnya sejumlah regulasi dan ratifikasi konvensi internasional. Konsepsi pemikiran HAM berangkat pada

---

<sup>34</sup> Ibid, hal. 10.

<sup>35</sup> Ibid, hal. 12

pemikiran bahwa manusia memiliki hak kodrati yang melekat karena merupakan keberadaannya sebagai manusia bukan karena pemberian oleh negara, hanya sebatas pengakuan oleh negara maka hak tersebut tidak dapat dicabut. Senada dengan pendapat penulis diatas Jimly Asshidiqie merefleksikan HAM sebagai hak-hak yang melekat pada manusia karena hakekat dan kodrat kelahiran manusia itu sebagai manusia.<sup>36</sup>

Mendorong upaya memberikan keadilan dengan memperhitungkan dan menghargai perbedaan dalam peran sosial budaya, kebutuhan, kesempatan, hambatan dan kerentanan antara perempuan dan laki-laki. Perda juga diharapkan memberi perhatian khusus tentang kekerasan terhadap perempuan juga penanganan terhadap para perempuan korban kekerasan.

Kerentanan buruh migran atas terjadinya praktek perdagangan manusia sangat besar terjadi. Untuk itu, Perda diharapkan memberikan jaminan untuk meminimalisir terjadinya perdagangan manusia pada proses migrasi misalnya dengan menyediakan elemen sanksi yang dapat dilaksanakan dan menjadi porsi daerah.

Konsep persamaan dimuka hukum sederhananya adalah bahwa semua orang sama di depan hukum. Persamaan dihadapan hukum atau equality before the law merupakan salah satu asas terpenting dalam hukum modern.<sup>37</sup> konsepsi pemikiran equality before the law menginginkan perlakuan yang sama tanpa ada pengecualian, termasuk bagi kelompok rentan.

---

<sup>36</sup> Mohammad. Ryan Bakry Implementasi Hak Asasi Manusia Dalam Konsep Good Governance Di Indonesia. FH UI . Hal 26

<sup>37</sup> Julita Melissa Walukow, 2013. Perwujudan Prinsip Equality Before The Law Bagi Narapidana Di Dalam Lembaga Pemasyarakatan Di Indonesia. Jurnal Ilmiah Lex et Societatis, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013. Hal 163

## **2.2. Kajian terhadap Kondisi Terkini di Kabupaten Brebes terkait Perlindungan Pekerja Migran**

### **2.2.1. Kondisi Sosio-ekonomi Kabupaten Brebes**

Kabupatén Brebes adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Luas wilayahnya 1.902,37 km<sup>2</sup>, jumlah penduduknya sekitar 1.732.719 jiwa (2010). Ibu kotanya ada di Kecamatan Brebes. Brebes merupakan kabupaten dengan jumlah penduduk paling banyak di Jawa Tengah, dan paling luas di Jawa Tengah ke-2 setelah Kabupaten Cilacap.

Kabupaten Brebes terletak di bagian Utara paling Barat Provinsi Jawa Tengah, di antara koordinat 108° 41'37,7" - 109° 11'28,92" Bujur Timur dan 6° 44'56'5" - 7° 20'51,48 Lintang Selatan dan berbatasan langsung dengan wilayah Provinsi Jawa Barat. Penduduk Kabupaten Brebes mayoritas menggunakan bahasa Jawa yang mempunyai ciri khas yang tidak dimiliki oleh daerah lain, biasanya disebut dengan Bahasa Jawa Brebes. Namun terdapat Kenyataan pula bahwa sebagian penduduk Kabupaten Brebes juga bertutur dalam bahasa Sunda dan banyak nama tempat yang dinamai dengan bahasa Sunda menunjukkan bahwa pada masa lalu wilayah ini adalah bagian dari wilayah Sunda. Daerah yang masyarakatnya sebagian besar menggunakan bahasa Sunda atau biasa disebut dengan Bahasa Sunda Brebes, adalah meliputi Kecamatan Salem, Banjarharjo, dan Bantar kawung, dan sebagian lagi ada di beberapa desa di Kecamatan Losari, Tanjung, Kersana, Ketanggungan dan Larangan.

Kabupaten Brebes terletak di bagian timur laut wilayah kabupaten. Kabupaten Brebes bersebelahan dengan Kota Tegal, sehingga kedua kota ini dapat dikatakan "menyatu". Brebes merupakan kabupaten yang cukup luas di

Provinsi Jawa Tengah. Sebagian besar wilayahnya adalah dataran rendah. Bagian barat daya merupakan dataran tinggi (dengan puncaknya Gunung Pojoktiga dan Gunung Kumbang), sedangkan bagian tenggara terdapat pegunungan yang merupakan bagian dari Gunung Slamet. Dengan iklim tropis, curah hujan rata-rata 18,94 mm per bulan. Kondisi itu menjadikan kawasan tersebut sangat potensial untuk pengembangan produk pertanian seperti tanaman padi, hortikultura, perkebunan, perikanan, peternakan dan sebagainya.

Kabupaten Brebes merupakan salah satu dari 35 daerah otonom di Provinsi Jawa Tengah. Kabupaten Brebes terletak antara 6° 44' – 7° 21' Lintang Selatan dan antara 108° 41' – 109° 11' Bujur Timur.

Luas wilayah administrasi tercatat sebesar 166.296 Ha, dengan luas wilayah yang terbesar adalah Kecamatan Bantarkawung, yaitu seluas 20.500 Ha atau 17,65 % dari luas Kabupaten Brebes secara keseluruhan. Sedangkan luas wilayah terkecil adalah Kecamatan Kersana, luas wilayahnya sebesar 2.523 Ha atau 2,17 % dari luas Kabupaten Brebes secara keseluruhan.

Secara administrasi, Kabupaten Brebes terbagi dalam terbagi ke dalam 17 Kecamatan yang terdiri dari 292 desa dan 5 kelurahan, 1.132 Dusun, 1.608 Rukun Warga (RW)/ Lingkungan dan 8.274 Rukun Tetangga (RT).

Jumlah Penduduk Kabupaten Brebes pada tahun 2009 tercatat sebanyak 1.752.128 jiwa yang terdiri dari 873.062 jiwa penduduk laki-laki dan 879.066 jiwa penduduk perempuan. Dari tahun ke tahun jumlah penduduk Kabupaten Brebes terus bertambah, jika dibandingkan dengan tahun yang lalu (2008) yang telah bertambah sebanyak 4.698 jiwa atau sebesar 0,27%. Sedangkan bila dibandingkan dengan kondisi lima tahun yang lalu penduduk Kabupaten Brebes bertambah sebesar 29.822 jiwa atau pertumbuhan rata-rata per tahun sebesar

0,35%. Sehingga walaupun jumlah penduduk semakin tahun semakin bertambah, namun pertumbuhan dari tahun ke tahun mempunyai kecenderungan menurun. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah penduduk dan tingkat persebaran penduduk di Kabupaten Brebes dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Laju pertumbuhan penduduk rata-rata di Kabupaten Brebes pada 5 (lima) tahun terakhir sebesar 0,35%. Pendidikan merupakan bagian integral dari pembangunan. Pendidikan dapat dijadikan indikator kemajuan suatu bangsa. Pendidikan salah satu faktor untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Karena pembangunan tidak bisa mengandalkan pada sumber daya alam semata, maka usaha dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan. Dengan pendidikan, kualitas penduduk akan meningkat dan menjadi lebih baik.

Di Kabupaten Brebes untuk pendidikan pra sekolah (TK) yang terdaftar pada tahun 2009 mengalami kenaikan baik jumlah sekolah maupun pada jumlah murid dan guru. Jumlah sekolah naik 5,07%; jumlah murid naik 4,92% dan jumlah guru naik 0,14%. Untuk tingkat SD tercatat 187.686 murid dengan 8.099 orang guru sedangkan tingkat MI tercatat sebanyak 201 sekolah; 40.525 murid dan 1.866 orang guru. Untuk tingkat SLTP jumlah sekolah yang ada sebanyak 118 sekolah, jumlah murid sebanyak 53.317 siswa dan guru sebanyak 2.812. Demikian pula untuk jenjang pendidikan Madrasah Tsanawiyah terdapat 86 sekolah, murid 27.392 siswa dan guru sebanyak 1.658 orang. Untuk pendidikan SLTA jumlah sekolah sebanyak 33 sekolah, murid sebanyak 15.565 siswa dan guru sebanyak 976 orang. Untuk jumlah pondok pesantren di Kabupaten Brebes pada tahun 2009 tercatat 184 Pondok Pesantren dengan jumlah santri 28.053 orang.

Struktur penduduk menurut mata pencaharian dapat menggambarkan kondisi perekonomian penduduk dalam pemenuhan kebutuhan hidup. Penduduk menurut mata pencaharian di Kabupaten Brebes dari yang terbesar ke terkecil yaitu; buruh tani, petani/ peternak, pedagang, buruh bangunan, buruh industri, lain-lain, PNS/ ABRI/ Polisi, nelayan, supir/ kernet angkutan, pengusaha dan pensiunan. Penduduk Kabupaten Brebes sebagian besar bermata pencaharian sebagai petani, baik sebagai buruh tani maupun petani sendiri terbanyak terdapat pada Kecamatan Bulakamba, sebanyak 39.262 jiwa. Dominasi mata pencaharian penduduk Kabupaten Brebes sebagai petani mencerminkan Kabupaten Brebes sebagai wilayah agraris.

Salah satu alat untuk mengukur atau mengetahui tingkat kemakmuran penduduk suatu daerah adalah pendapatan per kapita. Pendapatan rata-rata per kapita Kabupaten Brebes pada tahun 2009 mencapai Rp. 2.661.255.910.000,- (harga Konstan) dan Rp. 6.565.044.470.000,- (Harga Berlaku). Tingkat pertumbuhan rata-rata pendapatan per kapita selama kurun waktu 5 tahun terakhir yaitu tahun 2005 – 2009 secara riilnya sebesar 4,54%, sedangkan berdasarkan harga berlaku pertumbuhan rata-rata pendapatan per kapita Kabupaten Brebes adalah 14,19%. Dengan positifnya nilai angka pertumbuhan rata-rata dari pendapatan per kapita Kabupaten Brebes ini menunjukkan terjadinya peningkatan pendapatan masyarakat Brebes secara umum.

Berdasarkan pendapatan perkapita atas dasar harga berlaku, kecamatan yang memiliki pendapatan perkapita lebih besar daripada pendapatan perkapita kabupaten adalah Kecamatan Paguyangan, Kersana, Jatibarang, dan Brebes. Sedangkan berdasarkan pendapatan perkapita atas dasar harga konstan, kecamatan yang memiliki pendapatan perkapita lebih besar daripada pendapatan

perkapita kabupaten adalah Kecamatan Bumiayu, Paguyangan, Sirampog, Kersana, Wanasari, Jatibarang, dan Brebes.

### **2.2.2. Urgensi Regulasi Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran**

Berbagai persoalan yang dihadapi oleh buruh migran Indonesia perlu disikapi dengan melakukan berbagai upaya mekanisme penyelesaian salah satunya dengan peraturan daerah. UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah memberi kewenangan yang otonom bagi daerah untuk mengatur pemerintahannya sendiri. Hal ini dengan tujuan utama untuk menciptakan kesejahteraan di tingkat daerah serta mengoptimalkan proses partisipasi dan keterlibatan masyarakat secara luas khususnya keluarga dan mantan buruh migran.

Penempatan dan Perlindungan TKI ke luar negeri memiliki kompleksitas permasalahan yang tidak dapat diselesaikan secara parsial belaka, melainkan harus dilakukan secara komprehensif. Perubahan mendasar yang perlu segera dilakukan adalah memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada pemerintah dalam proses penempatan dan perlindungan TKI, baik pada masa pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan. Keterlibatan pihak swasta dalam proses penempatan dan perlindungan TKI hanya terbatas untuk mencari job order di Negara-negara penempatan TKI.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri

tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/pekerja migran serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya.

Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia/Pekerja Migran mencari pekerjaan ke luar negeri. Dari tahun ke tahun jumlah mereka yang bekerja di luar negeri semakin meningkat. Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah Pekerja Migran Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri namun mempunyai pula sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Pekerja Migran Indonesia. Resiko tersebut dapat dialami oleh Pekerja Migran Indonesia baik selama proses keberangkatan, selama bekerja di luar negeri maupun setelah pulang ke Indonesia.

Dengan demikian perlu dilakukan pengaturan agar resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Pekerja Migran Indonesia sebagaimana disebutkan di atas dapat dihindari atau minimal dikurangi. Pada hakekatnya ketentuan-ketentuan hukum yang dibutuhkan dalam masalah ini adalah ketentuan-ketentuan yang mampu mengatur pemberian pelayanan penempatan bagi tenaga kerja secara baik. Pemberian pelayanan penempatan secara baik didalamnya mengandung prinsip murah, cepat, tidak berbelit-belit dan aman. Pengaturan yang bertentangan dengan prinsip tersebut memicu terjadinya penempatan tenaga kerja illegal yang tentunya berdampak kepada minimnya perlindungan bagi tenaga kerja yang bersangkutan.

Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah Pekerja Migran Indonesia yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi

terhadap Pekerja Migran Indonesia baik di dalam maupun di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib Pekerja Migran Indonesia semakin beragam dan bahkan berkembang ke arah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan.

Selama ini, secara yuridis peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri adalah Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya. Ketentuan dalam ordonansi sangat sederhana/sumir sehingga secara praktis tidak memenuhi kebutuhan yang berkembang. Kelemahan ordonansi itu dan tidak adanya undang-undang yang mengatur penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri selama ini diatasi melalui pengaturan dalam Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk melakukan pekerjaan di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamanatkan penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur dalam undang-undang tersendiri. Pengaturan melalui undang-undang tersendiri, diharapkan mampu merumuskan norma-norma hukum yang melindungi Pekerja Migran Indonesia dari berbagai upaya dan perlakuan eksploitatif dari siapapun.

Dengan mengacu kepada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Undang-Undang ini intinya harus memberi perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan, khususnya pekerjaan di luar negeri, agar mereka dapat

memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tetap mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya.

Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah. Namun Pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan pemerintah daerah provinsi maupun pemerintah daerah kabupaten/kota termasuk pemerintah desa serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat asasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu baik dari aspek komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak asasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi.

Setiap tenaga kerja yang bekerja di luar wilayah negaranya merupakan orang pendatang atau orang asing di negara tempat ia bekerja. Mereka dapat dipekerjakan di wilayah manapun di negara tersebut, pada kondisi yang mungkin di luar dugaan atau harapan ketika mereka masih berada di tanah airnya. Berdasarkan pemahaman tersebut kita harus mengakui bahwa pada kesempatan pertama perlindungan yang terbaik harus muncul dari diri tenaga kerja itu sendiri, sehingga kita tidak dapat menghindari perlunya diberikan batasan-batasan tertentu bagi tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri.

Pembatasan yang utama adalah keterampilan atau pendidikan dan usia minimum yang boleh bekerja di luar negeri. Dengan adanya pembatasan tersebut diharapkan dapat diminimalisasikan kemungkinan eksploitasi terhadap Pekerja Migran Indonesia. Pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat dilakukan oleh setiap warga negara secara perseorangan. Terlebih lagi dengan mudahnya memperoleh informasi yang berkaitan dengan kesempatan kerja yang ada di luar negeri. Kelompok masyarakat yang dapat memanfaatkan teknologi informasi tentunya mereka yang mempunyai pendidikan atau keterampilan yang relatif tinggi. Sementara bagi mereka yang mempunyai pendidikan dan keterampilan yang relative rendah yang dampaknya mereka biasanya dipekerjakan pada jabatan atau pekerjaan-pekerjaan “kasar”, tentunya memerlukan pengaturan berbeda dari pada mereka yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang lebih tinggi. Bagi mereka lebih diperlukan campur tangan Pemerintah untuk memberikan pelayanan dan perlindungan yang maksimal.

Perbedaan pelayanan atau perlakuan bukan untuk mendiskriminasikan suatu kelompok dengan kelompok masyarakat lainnya, namun justru untuk menegakkan hak-hak warga negara dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu dalam Perda ini, prinsip pelayanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah persamaan hak, berkeadilan, kesetaraan gender serta tanpa diskriminasi.

Telah dikemukakan di atas bahwa pada umumnya masalah yang timbul dalam penempatan adalah berkaitan dengan hak asasi manusia, maka sanksisanksi yang dicantumkan dalam Undang-Undang ini, cukup banyak

berupa sanksi pidana. Bahkan tidak dipenuhinya persyaratan salah satu dokumen perjalanan, sudah merupakan tindakan pidana. Hal ini dilandasi pemikiran bahwa dokumen merupakan bukti utama bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri.

Tidak adanya satu saja dokumen, sudah beresiko tenaga kerja tersebut tidak memenuhi syarat atau illegal untuk bekerja di negara penempatan. Kondisi ini membuat tenaga kerja yang bersangkutan rentan terhadap perlakuan yang tidak manusiawi atau perlakuan yang eksploitatif lainnya di negara tujuan penempatan.

Dengan mempertimbangkan kondisi yang ada serta peraturan perundang undangan, termasuk didalamnya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina 1961 mengenai Hubungan Diplomatik dan Konvensi Wina 1963 mengenai Hubungan Konsuler, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Misi Khusus (Special Missions) Tahun 1969, dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, undang-undang perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri dirumuskan dengan semangat untuk menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada jabatan yang tepat sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dengan tetap melindungi hak-hak Pekerja Migran Indonesia. Dengan demikian esensi pengaturan ini diharapkan disamping dapat menjadi instrument perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia baik selama masa pra penempatan, selama masa bekerja di luar negeri maupun selama masa kepulangan ke daerah asal di Indonesia juga dapat menjadi instrumen peningkatan kesejahteraan Pekerja Migran Indonesia beserta keluarganya.

**BAB III**  
**EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**  
**TERKAIT**

Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Brebes tentang Perlindungan Pekerja Migran ini terkait substansi yang akan diatur memiliki relevansi dengan beberapa peraturan perundang-undangan. Menyangkut Perlindungan Pekerja Migran di Kabupaten Brebes beberapa peraturan perundangan menjadi acuan pengaturannya dalam Rancangan Peraturan Daerah ini antara lain peraturan perundang-undangan tentang: (i) Dasar Hukum yang memberikan kewenangan pembentukan Peraturan Daerah terkait; (ii) Dasar Hukum yang memerintahkan pembentukan Peraturan Daerah terkait; dan (iii) Dasar Hukum yang memiliki relevansi dengan Perlindungan Pekerja Migran.

Secara rinci beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Perlindungan Pekerja Migran ini antara lain sebagaimana tersebut di bawah ini.

**3.1. Undang Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945**

Undang Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan suatu peraturan perundang-undangan yang memiliki hierarki tertinggi dalam sistem hierarkis yang diatur dalam ketentuan Pasal 7 Undang Undang Nomor 12 Tahun 2011. Maka dengan demikian segala ketentuan peraturan yang ada di bawahnya harus mengacu dan mengimplementasikan asas-asas yang terdapat dalam ketentuan Undang Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut. Maka dengan demikian UUD 1945 ini sejatinya merupakan suatu landasan fundamental untuk mewujudkan Perlindungan Pekerja Migran, sebagaimana hal

tersebut telah ada ketentuannya, yakni dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang mengamanatkan bahwa:

“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Maka dengan merujuk ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 tersebut sejatinya dapat di tarik suatu makna bahwa Konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia sejatinya memberikan serangkaian hak kepada setiap orang untuk mendapat pekerjaan. Mengingat Undang Undang Dasar dalam sistem herarkis perundang undangan di Indonesia merupakan herarkis tertinggi maka amanat Pasal 27 ayat (2) merupakan amanat tertinggi yang harus dijabarkan lebih lanjut ataupun diterapkan melalui peraturan perundang undangan sektoral yang lebih khusus mengatur hal tersebut. Mengingat hal demikian maka sejatinya pengaturan terhadap Perlindungan Pekerja Migran tersebut penting adanya, agar terciptanya keberaturan dalam pengelolaan tempat tinggal yang sesuai dengan syarat syarat yang sebagaimana telah di tentukan oleh Peraturan Perundang undangan.

### **3.2. Undang-Undang No. 39 Tahun 2009 tentang Hak Asasi Manusia**

Hak Asasi Manusia merupakan suatu struktur Hak tertinggi yang dimiliki oleh setiap manusia. Hak asasi manusia pada dasarnya merupakan hak yang melekat pada setiap manusia sebagai subyek yang di karuniai langsung oleh tuhan, dan setiap orang wajib dan harus menghormati setiap hak-hak yang ada pada diri setiap orang lain, begitu pula dengan Negara dan pemerintah, Negara dan Pemerintah pun wajib untuk menghormati dan melindungi serta memenuhi (To respect, to protect, to fulfill) segala kebutuhan yang di butuhkan oleh setiap warga negaranya.

Ketentuan demikian lah tercantum pula dalam Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 mengenai Hak Asasi Manusia, yang mana dalam ketentuan Undang Undang tersebut Pasal 38 ayat (1) dinyatakan bahwa :

“Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”

Landasan fundamental yang berikutnya yang berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas permukiman kumuh adalah Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia khususnya pada Pasal 38 yang mengamanatkan bahwa, “Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”.

Dengan kata lain, hak warga negara Indonesia atas bekerja dan berkehidupan yang layak merupakan hak asasi yang harus dilindungi oleh Negara. Negara selaku pemangku kewajiban (*duty bearers*) mempunyai kewajiban untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*) dan memenuhi (*to fulfil*) hak atas tempat tinggal dan kehidupan yang layak tersebut.

Maka dengan kita dapat melihat ketentuan Undang Undang Hak Asasi Manusia tersebut dapat di cermati ketentuan bahwa Negara dan lebih khusus lagi yakni Pemerintah, wajib untuk menjamin, melindungi, serta memenuhi kebutuhan kebutuhan setiap warganegara untuk memiliki tempat tinggal serta berkehidupan yang layak. Untuk dapat merealisasikan manat serta ketentuan yang terkandung dalam Undang Undang Hak Asasi Manusia tersebut pemerintah harus memperhatikan pula segala pengaturan mengenai permukiman serta perumahan, dimana dengan terdapatnya pengaturan yang demikian dapat diharapkan terciptanya keadilan dalam

menyelenggarakan sistem tempat tinggal yang layak bagi setiap masyarakat warga negara Indonesia.

**3.3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);**

Undang-undang ini disusun karena adanya keperluan untuk mengatur tentang ketenagakerjaan dimana diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja serta menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, sementara peraturan perundang-undangan yang ada sebelumnya sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan.

Undang-undang ini menetapkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi terhadap akses ketenagakerjaan termasuk kesempatan kerja, pelatihan kerja, pengakuan kompetensi kerja serta hak untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Terkait perlindungan terhadap tenaga kerja lokal, undang-undang ini memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja WNI dari intervensi tenaga kerja asing yang bermaksud bekerja di wilayah Indonesia. Pasal 42 menetapkan bahwa tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, selain itu, demi memungkinkan terjadinya alih teknologi dan pengetahuan, maka selama tenaga kerja asing bekerja di Indonesia, pemberi kerja wajib menunjuk tenaga kerja WNI sebagai

tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing. Hal ini dimaksudkan agar saat TKA sudah selesai masa kerjanya maka pemberi kerja tidak perlu lagi untuk mendatangkan tenaga kerja asing karena tenaga kerja WNI sudah memiliki keahlian yang diperlukan.

#### **3.4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015**

UU No.23 Tahun 2014 yang kemudian diubah melalui Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah merupakan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar kewenangan pembentukan Peraturan Daerah, karena mengatur kewenangan Pemerintah Daerah dalam urusan pemerintahan konkuren, yaitu Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota. Urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan ke Daerah menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah.

Perlindungan Pekerja Migran merupakan urusan pemerintahan wajib konkuren yang menjadi kewenangan Pemerintah daerah. Lebih jauh dalam Pasal 13 ayat (4) disebutkan bahwa urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten / kota adalah urusan pemerintahan yang lokasinya dalam daerah kabupaten/ kota.

Undang-undang ini memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota dalam hal ketenagakerjaan, yakni pada urusan pemerintahan konkuren yang termasuk dalam urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 12. Pemerintah kabupaten kota memiliki kewenangan dalam bidang ketenagakerjaan.

No	Sub Bidang	Kewenangan
1	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi.</li> <li>b. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta.</li> <li>c. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja.</li> <li>d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil.</li> <li>e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota.</li> </ul>
2	Penempatan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota</li> <li>b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.</li> <li>c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota.</li> <li>d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten/kota.</li> <li>e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.</li> </ul>
3	Hubungan Industrial	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.</li> <li>b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota.</li> </ul>

**Tabel. 2.4. Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Ketenagakerjaan**

**3.5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on the Protection of the Rights of All Migrants Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5314);**

Dalam konvensi ini, negara Indonesia mengakui pentingnya pekerjaan yang telah dilakukan terkait dengan para pekerja migran dan anggota keluarganya pada berbagai badan Perserikatan Bangsa-Bangsa, khususnya Komisi Hak Asasi Manusia

dan Komisi untuk Pembangunan Sosial, dan dalam Organisasi Pertanian dan Pangan Perserikatan Bangsa-Bangsa, UNESCO, dan Organisasi Kesehatan Dunia, dan juga dalam organisasi internasional lain.

Menyadari dampak arus pekerja migran terhadap Negara-Negara dan bangsa-bangsa yang terkait, dan menginginkan ditetapkan norma-norma yang dapat berkontribusi terhadap harmonisasi sikap Negara-Negara tersebut melalui penerimaan prinsip-prinsip dasar mengenai perlakuan terhadap para pekerja migran dan anggota keluarganya.

Mempertimbangkan situasi kerentanan yang seringkali dialami para pekerja migran dan anggota keluarganya, antara lain, karena ketidakberadaan mereka di Negara asal, dan karena kesulitankesulitan yang mungkin mereka hadapi yang timbul sebagai akibat dari keberadaan mereka di Negara tempat mereka bekerja.

Mengingat bahwa masalah-masalah kemanusiaan yang terkait dengan migrasi menjadi lebih serius dalam kasus migrasi takreguler dan oleh karena itu meyakini bahwa tindakan yang tepat harus didorong dalam rangka mencegah dan menghapuskan pergerakan dan perdagangan para pekerja migran secara gelap, dan sementara itu memastikan adanya perlindungan hak asasi manusia fundamental mereka.

### **3.6. Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi pelindungan secara kelembagaan yang mengatur tugas dan kewenangan kementerian sebagai regulator/pembuat kebijakan dengan Badan sebagai operator/pelaksana kebijakan. Pemerintah Daerah dalam memberikan pelindungan kepada Pekerja Migran Indonesia dilakukan mulai dari desa, kabupaten/kota, dan provinsi, sejak sebelum bekerja sampai

setelah bekerja. Pemerintah Daerah berperan mulai dari memberikan informasi permintaan (job order) yang berasal dari Perwakilan Republik Indonesia, Pemberi Kerja, dan Mitra Usaha di luar negeri.

Pemerintah Daerah memberikan layanan terpadu satu atap serta memfasilitasi keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia. Pekerja Migran Indonesia yang diberangkatkan harus memiliki kompetensi atau keahlian. Begitu juga pada Pekerja Migran Indonesia setelah bekerja, Pemerintah Daerah bekerja sama dengan Pemerintah Pusat memberikan pelatihan kewirausahaan kepada Pekerja Migran Indonesia purna dan keluarganya.

Pokok-pokok pengaturan dalam Undang-Undang ini meliputi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum, Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan, pelaut awak kapal dan pelaut perikanan, hak dan kewajiban Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya, upaya Pelindungan Pekerja Migran Indonesia baik pelindungan dalam sistem penempatan (sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja), atase ketenagakerjaan, layanan terpadu satu atap, sistem pembiayaan yang berpihak pada Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia, penyelenggaraan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, dan pelindungan hukum, sosial, dan ekonomi. Undang-Undang ini juga mengatur tugas dan wewenang Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, serta peran dan fungsi Badan sebagai pelaksana kebijakan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-Undang ini, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang dibentuk berdasarkan UndangUndang Nomor 39 Tahun 2004 diperkuat fungsi dan perannya sebagai pelaksana pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia. Dalam pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dibutuhkan pengawasan dan penegakan hukum

yang tegas. Pengawasan mencakup perlindungan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Penegakan hukum meliputi sanksi administratif dan sanksi pidana.

Undang-undang ini mengatur terkait penempatan, perlindungan, serta persyaratan para tenaga kerja Indonesia (TKI) yang ada di luar negeri. Keberadaannya menggantikan UU No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri. Di dalamnya, diatur secara rinci tahapan yang harus dilalui ketika seorang warga negara ingin mengajukan diri menjadi seorang TKI. Selain itu, diatur pula terkait perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI). Selain itu, UU ini juga memberi perlindungan tidak hanya pada TKI, tapi juga anggota keluarga. Hal ini sesuai dengan Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.

- 3.7. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388);**
  
- 3.8. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5389);**

## **BAB IV**

### **LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS**

#### **4.1. Landasan Filosofis**

Peraturan perundang-undangan harus mendapatkan pembenaran yang dapat diterima apabila dikaji secara filosofis, yaitu cita-cita kebenaran, keadilan, dan kesesuaian. Landasan filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Falsafah hidup suatu bangsa berisi mengenai nilai moral dan etika dari bangsa tersebut. Falsafah hidup merupakan suatu landasan untuk membentuk hukum. Sehingga, dalam pembentukan peraturan perundang-undangan termasuk peraturan daerah harus mencerminkan nilai dan moral yang tumbuh di masyarakat bersangkutan. Semua nilai yang berkembang di Indonesia merupakan cermin dari Pancasila, karena Pancasila merupakan cermin dari pandangan hidup, cita-cita bangsa, dan jalan kehidupan bangsa.

Pancasila merupakan falsafah hidup bangsa Indonesia yang mengejawantah dalam kehidupan bernegara rakyatnya. Sila ke 5 (lima) yang berbunyi “Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” mengisyaratkan adanya keinginan dan harapan dalam mewujudkan kesejahteraan umum bagi seluruh lapisan masyarakat. Harapan dan cita-cita ini juga termaktub dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa cita-cita bangsa yang kemudian menjadi kewajiban pemerintah untuk mewujudkannya adalah kesejahteraan umum dan kehidupan berbangsa yang

cerdas. Selain itu, masyarakat Indonesia jugadicita-citakan menjadi masyarakat yang merdeka dan berkeadilan sosial.

Dalam rangka membangun masyarakat yang memiliki kesadaran yang demikian, perlu kita melihat kepada tujuan daripada bangsa Indonesia (*staatsidee*) yang sebagaimana tertuang dalam Pancasila yakni:

1. Ketuhanan Yang Maha Esa.
2. Kemanusiaan yang adil dan beradab.
3. Persatuan Indonesia.
4. Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan.
5. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Kesejahteraan umum akan dapat terwujud jika individu dalam masyarakat bangsa memiliki kebebasan dan potensi untuk berkarya serta turut membangun, yang salah satu tujuannya adalah meningkatkan taraf hidup perekonomian. Akan tetapi kebebasan itu tentu tidak dapat semena-mena tanpa ada aturan yang mengendalikan demi ketertiban umum dan perlindungan atas masyarakat yang lebih lemah. Pengendali tersebut adalah instrument hukum yang harus ditegakkan oleh negara.

Dalam perspektif hukum, penyelenggaraan perizinan berbasis pada teori negara hukum modern yang merupakan perpaduan antara konsep negara hukum (*rechstaat*) dan konsep negara kesejahteraan (*welfare state*).<sup>38</sup> Konsep negara hukum mensyaratkan bahwa setiap kegiatan, termasuk tindakan kenegaraan, wajib tunduk kepada aturan-aturan hukum yang menjamin dan melindungi hak-hak warganya di segala bidang, baik sipil, politik, sosial bahkan bidang perekonomian. Oleh karena itu,

---

<sup>38</sup> Adrian Sutedi, 2010, *Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*, Jakarta, Sinar Grafika, Hal. 1.

setiap kegiatan kenegaraan adalah sebagai wujud pelayanan negara terhadap masyarakat (public service) dalam rangka pemenuhan dan perlindungan hak-hak masyarakat tadi.

Tujuan bangsa Indonesia juga tertuang dalam ketentuan pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 alenia keempat yang menyatakan bahwa:

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada : Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”

Sedangkan konsep negara kesejahteraan menempatkan negara bukan hanya sebagai anjing penjaga (watchdog) atau negara penjaga malam, melainkan negara dimungkinkan untuk ikut serta dalam kehidupan masyarakat pada batas-batas tertentu demi pencapaian tujuan kesejahteraan umum dan keadilan sosial bagi seluruh lapisan masyarakat. Tanpa campur tangan negara, maka akan terjadi apa yang disebut sebagai keadaan liberal dimana pihak yang lebih kuat akan memangsa pihak yang lebih lemah. Pihak yang berkuasa akan menindas mereka yang tidak berkuasa. Pihak bermodal akan menepikan dan memarginalisasi pihak tidak bermodal yang salah satunya ditandai dengan penyerahan kegiatan perekonomian begitu saja pada mekanisme pasar. Hal ini tentu akan menjauhkan bangsa Indonesia dari cita-cita luhurnya sebagaimana yang digariskan dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945.

Berdasarkan paham kesejahteraan di atas, maka tugas negara dibagi menjadi tiga kelompok, yakni tugas negara untuk memberikan perlindungan kepada penduduk dalam wilayah tertentu. Kedua, negara mendukung atau langsung menyediakan pelbagai pelayanan kehidupan masyarakat di bidang sosial, ekonomi dan kebudayaan. Ketiga, ketika terjadi konflik, maka negara menjadi penengah yang netral serta tidak memihak dan sekaligus menyediakan suatu sistem yudisial yang menjamin keadilan dasar dalam hubungan hubungan kemasyarakatan<sup>39</sup>. Penyelenggaraan pelayanan publik merupakan tugas negara yang dapat dikelompokkan sebagai tugas yang kedua, dimana negara harus menyediakan pelayanan, diantaranya misalnya penyediaan pelayanan kesehatan, pendidikan, pembangunan infrastruktur, fasilitas pos dan telekomunikasi, pelbagai layanan sosial, pemberian bantuan bagi penduduk, lembaga-lembaga kultural, dan berbagai cara untuk mengembangkan kemampuan ekonomi masyarakat dengan tujuan semua anggota masyarakat minimal dapat terbebaskan dari kemiskinan dan ketergantungan ekonomis yang berlebihan<sup>40</sup>. Penyelenggaraan pelayanan publik haruslah memperhatikan dan menghargai keunikan dan keistimewaan daerah.

Undang-undang Dasar 1945 menentukan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah propinsi dan daerah propinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap kabupaten dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan undang-undang. Pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan pemerintah. Desentralisasi adalah asas penyelenggaraan pemerintahan yang diterima secara universal dengan berbagai bentuk aplikasinya. Hal

---

<sup>39</sup> Franz Magnis Suseno, dalam Y. Sri Pudyatmoko, *Perizinan Problem dan Upaya Pembenahan*, PT. Grasindo, Jakarta, 2009, Hal. 1.

<sup>40</sup> *Ibid.*

ini sesuai dengan kenyataan bahwa tidak semua urusan pemerintahan dapat diselenggarakan penuh secara sentralisasi mengingat kondisi geografis, kompleksitas perkembangan masyarakat, kemajemukan struktur sosial dan budaya lokal serta adanya tuntutan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan.<sup>41</sup>

Di dalam tatanan hidup bernegara, berpemerintahan dan bermasyarakat pada prinsipnya yang hendak diwujudkan adalah keteraturan (law orde). Keteraturan akan terwujud manakala tatanan hidup masyarakat berjalan sebagaimana mestinya. Bila berbicara tentang keadilan di dalam dunia ketenagakerjaan, maka adil yang dimaksudkan disini adalah adil dalam arti commutative, artinya setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang yang diinginkannya.

Apabila kita mau belajar dari filosofi hidup bangsa kita sendiri yang mengenal pribahasa : “pohon tidak tumbang dan jembatan tidak runtuh”, “kodok tidak mati, ular tidak kenyang”. Bila pribahasa tersebut dihubungkan dengan realita adanya perusahaan yang beroperasi di Brebes, maka maksud pribahasa “pohon tidak tumbang dan jembatan tidak runtuh” adalah adanya keseimbangan di dalam masyarakat : pohon tetap tegak berdiri dan jembatan tetap berdiri seperti semula. Jadi tetap seperti tidak terjadi apa-apa baik terhadap pohon maupun jembatan. Dengan perkataan lain jika warga masyarakat di Brebes dapat lebih diberdayakan dan dapat berpartisipasi aktif pada perusahaan yang ada di Brebes, pihak perusahaan tidak akan menjadi terlalu terbebani, dan perusahaan justru beroleh keuntungan. Adapun maksud pribahasa “kodok tidak mati, ular tidak kenyang” adalah baik perusahaan maupun masyarakat (tenaga kerja setempat) tidak ada yang dikorbankan. Dengan istilah lain perusahaan

---

<sup>41</sup> Eko Prasajo, Publ, Desentralisasi, Dampak Perubahan yang Diperlukan, Modul, Kepemimpinan Pembangunan Terpadu, 2012

dapat maju dan berkembang, namun masyarakat lokal tidak dikorbankan, dan justru malah dapat hidup dengan tenang “bertetangga” dengan perusahaan yang ada di Brebes. Artinya kemitraan yang saling menguntungkan dan kemitraan yang seperti itulah yang sama-sama didambakan oleh semua pihak.

Maksud yang dikehendaki oleh adanya pengaturan di dalam Perda Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Brebes adalah hanya sebatas pada adanya kepedulian dan pemberdayaan tenaga kerja lokal yang berimbas pada terciptanya kedamaian hidup bersama di dalam masyarakat. Sejatinnya ketentraman dan kedamaian merupakan asset yang tidak ternilai harganya, asset tersebut bukan hanya milik Pemerintah Daerah, masyarakat dan perusahaan di Brebes saja, tidak juga milik Pemerintah Provinsi dan masyarakat di Jawa Tengah saja, tetapi milik bangsa Indonesia.

Permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan tidak hanya permasalahan Daerah namun merupakan permasalahan Nasional. Sehingga harus diselesaikan secara sinergis, terpadu dan berkesinambungan. Permasalahan-permasalahan yang dimaksud antara lain tingginya tenaga kerja yang menganggur dan masih rendahnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja dan belum memadainya perlindungan terhadap tenaga kerja. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan dimaksud, Pemerintah Kabupaten Brebes haruslah berupaya untuk menetapkan beberapa langkah untuk mengurangi jumlah pengangguran di daerah antara lain melalui perencanaan, pemberdayaan ketenagakerjaan, pelatihan dan peningkatan keterampilan tenaga kerja dengan memanfaatkan Balai Latihan Kerja (BLK), pelatihan dan pemberdayaan tenaga kerja mandiri, penempatan tenaga kerja lokal dengan sistem AKL dan AKAD, pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.

Dalam rangka pelaksanaan berbagai program pembangunan bidang ketenagakerjaan tersebut, dalam hal penyelenggaraan penempatan tenaga kerja, perlu ditetapkan pedoman bagi semua pihak yang berkepentingan dalam penyelenggaraan penempatan tenaga kerja. Pedoman tersebut dimaksudkan untuk memberikan jaminan, perlindungan serta upaya-upaya pencegahan bagi tenaga kerja dari daerah, terhadap permasalahan-permasalahan yang timbul berkaitan dengan kegiatan penempatan tenaga kerja. Hal tersebut merupakan kewajiban Daerah sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah.

#### **4.2. Landasan Sosiologis**

Landasan sosiologis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek. Landasan sosiologis sesungguhnya menyangkut fakta empiris mengenai perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat dan negara. Pembentukan suatu peraturan perundang-undangan harus sesuai dengan kenyataan, fenomena, dan perkembangan sosial-ekonomi-politik, serta kesadaran dan kebutuhan hukum masyarakat. Apabila masyarakat berubah, maka nilai-nilai pun akan ikut mengalami perubahan.

Landasan sosiologis mensyaratkan setiap norma hukum yang dimuatkan dalam Peraturan Daerah harus mencerminkan tuntutan kebutuhan masyarakat sendiri akan norma hukum yang sesuai dengan realitas kesadaran hukum masyarakat. Karena itu, dalam konsideran, harus dirumuskan dengan baik pertimbangan-pertimbangan yang bersifat empiris, sehingga suatu gagasan normatif yang dimuatkan dalam peraturan daerah benar-benar didasarkan atas kenyataan yang hidup dalam kesadaran hukum masyarakat. Dengan demikian, norma hukum yang tertuang dalam peraturan

daerah kelak dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya di tengah-tengah masyarakat hukum yang diaturnya.

Usaha untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertambahan tenaga kerja merupakan bagian kesatuan dari seluruh kebijakan dan program-program pembangunan. Bahkan seluruh kebijakan dan program pembangunan ekonomi dan sosial, mempertimbangkan sepenuhnya tujuan-tujuan perluasan kesempatan kerja serta kegiatan usaha yang banyak menyerap tenaga kerja.

Para pemimpin pemerintahan, pekerja dan pengusaha mengadopsi Pakta Lapangan Kerja Global (Global Jobs Pact/GJP) pada Konferensi Perburuhan Internasional Juni 2009 sebagai sebuah portofolio kebijakan yang telah diujicobakan, yang menempatkan ketenagakerjaan dan jaminan sosial sebagai pusat dalam upaya merespons krisis. GJP disusun untuk merespons dampak sosial yang muncul akibat krisis global pada ketenagakerjaan yang baru-baru ini terjadi dan mengusulkan kebijakan yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja, memperluas jaminan sosial, menghargai standar-standar ketenagakerjaan dan mempromosikan dialog sosial.

Persoalan ketenagakerjaan di Indonesia bisa dipelajari berdasarkan kekuasaan politik yang melatarbelakanginya. Setidaknya ada tiga era waktu yang dapat dipakai untuk meninjau pengelolaan tenaga kerja di Indonesia. Selain itu, meski terjadi pergantian kekuasaan politik, secara sederhana persoalan ketenagakerjaan di Indonesia berputar pada persoalan lapangan kerja formal dan informal. Sebanyak hampir 70 persen penduduk usia produktif di Indonesia bekerja di ekonomi informal dan lapangan kerja terbesar berada di sektor pertanian, yakni sekitar 40 persen.

Seringkali Peraturan Daerah tidak dapat dilaksanakan atau dioperasionalkan secara efektif karena kondisi masyarakat yang tidak memungkinkan untuk melaksanakan peraturan tersebut. Dalam hal tertentu, jika memang dipandang tidak sangat krusial ada baiknya pasal-pasal dalam Peraturan Daerah tersebut dibuat sederhana. Karena jika terlalu mengacu pada aturan atau standar normatif masyarakat modern atau internasional, maka daya saing kita yang belum terlalu tinggi akan menyebabkan Peraturan Daerah tersebut menjadi kontraproduktif terhadap laju pertumbuhan baik produksi maupun ekonomi.

Secara sosiologi, peraturan perundangan berfungsi sebagai (a) kontrol sosial, (b) sarana social engineering. Peraturan Daerah diperlukan sebagai sosial control, dengan adanya kepastian hukum, dalam artian Peraturan Daerah yang dilakukan benar-benar terlaksana oleh Pemerintah Daerah beserta perangkatnya, penegak hukum dan mencegah kemungkinan munculnya konflik, gangguan ketertiban serta produktivitas masyarakat. Pengendalian sosial adalah upaya untuk mewujudkan kondisi seimbang di dalam masyarakat, yang bertujuan menciptakan suatu keadaan yang serasi antara stabilitas dan perubahan di dalam masyarakat. Sebagai sarana social engineering, Peraturan Daerah harus bisa menjadi faktor pendorong untuk menuju modernisasi dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Jawa Barat, perlu memperhatikan sejauhmana kontribusi Peraturan Daerah yang ada nantinya dapat memberikan manfaat untuk kesejahteraan masyarakat luas, khususnya masyarakat Kabupaten Brebes. Salah satu yang harus dipikirkan adalah sejauhmana efisiensi sarana dan prasana dalam bidang perlindungan pekerja migran Indonesia asal Jawa Barat dapat dilindungi melalui Peraturan Daerah ini.

Secara makro ekonomi, sasaran yang hendak dicapai adalah meningkatkan pertumbuhan PDRB, investasi penciptaan lapangan kerja dan menjaga keseimbangan impor dan ekspor. Peraturan Daerah hendaknya lebih memihak pada kepentingan nasional atau domestik (masyarakat). Daya saing yang rendah dari produk domestik perlu ditingkatkan, sehingga nantinya Peraturan Daerah dapat meningkatkan pembangunan daerah. Perlu juga diperhatikan bahwa ditinjau dari aspek teknis, sasaran umum yang hendak dicapai terutama adalah meningkatkan kehidupan yang layak bagi pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Brebes. Peraturan Daerah sebaiknya memikirkan masalah tersebut dari berbagai sisi atau pertimbangan.

Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Brebes harus mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya. Seluruh aspek, sejak perekrutan dan penempatan dan perlindungan tenaga kerja, termasuk sistem kerjasama atau kemitraan harus diberi perlindungan hukum yang memadai. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Brebes merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Berkaitan dengan hal tersebut, Peraturan Daerah harus dapat menggali dan mengoptimalkan variabel tersebut. Peran Pemerintah Daerah hendaknya tetap sebagai regulator, fasilitator, dan dinamisator.

#### **4.3. Landasan Yuridis**

Landasan yuridis memuat suatu tinjauan terhadap peraturan perundangundangan yang ada kaitannya dengan judul Raperda dan hukum positif, yang ditujukan untuk mengatasi permasalahan hukum guna menjamin kepastian hukum, ketertiban dan memenuhi rasa keadilan masyarakat. Landasan yuridis atau normatif suatu Peraturan Daerah atau kaidah merupakan bagian dari suatu kaidah hukum tertentu yang di dalam kaidah-kaidah hukum saling menunjuk yang satu

terhadap yang lain. Sistem kaidah hukum yang demikian itu terdiri atas suatu keseluruhan hierarki kaidah hukum khusus yang bertumpu pada kaidah hukum umum.

Sesuai asas perundang-undangan, khususnya asas hierarki peraturan perundang-undangan mengandung norma-norma hukum yang sifatnya hierarkis. Artinya suatu peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tingkatannya. Misalnya kaidah-kaidah hukum yang terdapat dalam Peraturan Daerah tidak boleh melanggar kaidah-kaidah hukum yang terdapat dalam Undang-Undang, Peraturan Pemerintah dan peraturan perundang-undangan lainnya yang tingkatannya lebih tinggi dari Peraturan Daerah. Selain dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya perlu diperhatikan juga harmonisasi dan sinkronisasi dengan peraturan perundang-undangan yang sederajat tingkatannya.

Ketentuan asas di atas diterapkan untuk menjaga harmonisasi dan sinkronisasi materi muatan peraturan perundang-undangan antara peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya dengan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tingkatannya agar tidak terjadi tumpang tindih.

Di dalamnya kaidah hukum khusus yang lebih rendah, diderivasi dari kaidah hukum yang lebih tinggi. Dalam hal ini, pembentukan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Brebes, harus: (a) mengoptimalkan pemanfaatan potensi sumberdaya yang ada, (b) memberikan nilai tambah yang tinggi, (c) meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat, (d) memiliki muatan tinggi dalam perlindungan pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Brebes, (e) memperhatikan keselamatan, (f) memperhatikan keseimbangan dalam sistem usaha, (g) memperhatikan tantangan perubahan iklim, globalisasi

perdagangan; dan (h) meningkatkan sinergisme antar peraturan perundangan yang ada dan/atau yang terkait di tingkat daerah kabupaten/kota maupun di tingkat pusat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, ketenagakerjaan merupakan urusan Pemerintah Daerah. Ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintah wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan beberapa Peraturan Perundangundangan pelaksana baik Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Penyusunan Perda hendaknya dapat mengacu pada instrumen hukum di tingkat nasional maupun instrumen HAM Internasional yang telah diadopsi dalam sistem hukum nasional. Acuan tersebut diantaranya yaitu : 1. Undang-Undang Dasar 1945, 2. UU No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, 3. UU No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, 4. UU No. 11 tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, 5. UU No. 12 tahun 2005 tentang Pengesahan Konvenan tentang Hak-hak Sipil dan Politik.

## **BAB V**

### **MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH**

#### **5.1. Jangkauan, Arah Pengaturan, dan Ruang Lingkup Materi Muatan**

Salah satu wujud dari kewajiban Negara untuk mensejahterakan rakyatnya adalah dengan menyelenggarakan Pembangunan Ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral pembangunan nasional, dilaksanakan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja agar memiliki nilai lebih sehingga dapat berdaya saing dalam era industri 4.0.

Negara juga berkewajiban menjamin dan melindungi hak asasi warganya yang akan bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip keterpaduan, persamaan hak, pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, nondiskriminasi, anti-perdagangan manusia, transparansi, akuntabilitas, dan berkelanjutan.

Fakta sosial yang ada menunjukkan bahwa masyarakat Kabupaten Brebes untuk mendapatkan pekerjaan di luar negeri semakin besar. Meningkatnya jumlah pengiriman ini disebabkan oleh kondisi ketenagakerjaan di Daerah Provinsi Kabupaten Brebes yang diwarnai dengan ketidakseimbangan pemenuhan permintaan pencari kerja. Lowongan kerja yang tersedia di dalam negeri terbatas, sehingga setiap tahun angkatan kerja yang menganggur selalu bertambah.

Jangkauan dari pengaturan materi muatan peraturan daerah ini ialah pada proses pemberdayaan tenaga kerja lokal, di mana diharapkan dengan adanya pengaturan ini warga masyarakat daerah Kabupaten Brebes memiliki kemampuan dan keahlian dalam suatu bidang ketenagakerjaan dan di harapkan mampu bersaing dengan tenaga kerja di daerah lain. Sehingga keterserapan tenaga kerja lokal menjadi tinggi

dan jumlah atau angka pengangguran di daerah Brebes akan menurun. Dan akan berdampak kepada kualitas ekonomi dan kesejahteraan warga masyarakat di daerah Kabupaten Brebes.

Di samping itu diharapkan masyarakat yang telah memiliki kemampuan dan keahlian di bidang tertentu akan mendapatkan peluang lebih besar dalam mendapatkan pekerjaannya. Hal ini menjadi peran pemerintah daerah dalam menempatkan tenaga kerja yang telah memiliki kemampuan.

## **5.2 Materi Muatan Perlindungan Pekerja Migran**

BAB I KETENTUAN UMUM

BAB II RUANG LINGKUP

BAB III KLASIFIKASI PEKERJA MIGRAN INDONESIA

BAB IV PERSYARATAN

BAB V HAK DAN KEWAJIBAN

BAB VI TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

BAB VII PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

BAB VIII PERLINDUNGAN KELUARGA, PEREMPUAN DAN ANAK

BAB IX LAYANAN TERPADU SATU ATAP PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

BAB X PENYELESAIAN PERSELISIHAN

BAB XII PERAN SERTA MASYARAKAT DAN DUNIA USAHA

BAB XIII KETENTUAN PERALIHAN

BAB XIV KETENTUAN PENUTUP

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penjabaran substansial dari Bab I hingga Bab V dalam konsepsi Rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Penyusunan rancangan peraturan daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Brebes ini diperlukan merupakan mandat dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang mengganti Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
2. Penempatan dan Perlindungan TKI ke luar negeri memiliki kompleksitas permasalahan yang tidak dapat diselesaikan secara parsial belaka, melainkan harus dilakukan secara komprehensif. Perubahan mendasar yang perlu segera dilakukan adalah memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada pemerintah dalam proses penempatan dan perlindungan TKI, baik pada masa pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan. Keterlibatan pihak swasta dalam proses penempatan dan perlindungan TKI hanya terbatas untuk mencari job order di Negara-negara penempatan TKI.
3. Hal lain yang perlu dilakukan adalah prioritas program perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, yaitu menyelenggarakan diplomasi yang efektif dengan pemerintah negara tujuan penempatan TKI, yang antara lain harus dibuat nota kesepahaman atau MOU yang jelas dan memihak TKI. Dengan demikian, maka perlindungan terhadap TKI akan lebih mudah dilakukan, kebutuhan

terhadap keterampilan dan jumlah TKI pada masing-masing negara akan lebih mudah untuk diprediksi.

## **6.2. Saran**

Beberapa hal yang merupakan rekomendasi dan saran yang terkait dengan kajian dalam konsepsi Rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran ini, antara lain:

1. Dalam penyusunan Raperda, seyogianya diupayakan konsultasi dan koordinasi kepada Pemerintah Pusat tentang petunjuk pelaksanaan, sebagai bahan rujukan. Hal ini dimaksudkan agar pengaturan dalam Raperda dapat sejalan dengan kebijakan Pemerintah Pusat, sehingga pengaturan perlindungan pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Brebes dapat memenuhi kaidah dan prinsip-prinsip keadilan dan peraturan daerah tersebut dapat berjalan secara efektif, efisien serta dapat menjembatani antara kewenangan pusat, kewenangan pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten kota.
2. Agar sasaran rancangan peraturan daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Brebes ini dapat tercapai, maka pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholder) harus disiapkan terlebih dahulu sebelum peraturan daerah ini ditetapkan. Persiapan tersebut dalam bentuk edukasi dan sosialisasi kepada masyarakat dan pemangku kepentingan bidang pekerja migran Indonesia.
3. Pelaksanaan kegiatan penerapan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Brebes dilakukan oleh semua pihak dengan difasilitasi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Pelaksanaan

kegiatan penerapan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran  
Indonesia Asal Kabupaten Brebes dilakukan secara terpadu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, 2010, Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik, Jakarta, Sinar Grafika,
- Ambar Teguh Sulistiyani. Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan. Gaya Media. Yogyakarta. 2004
- Aris Ananta, Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1996
- Aris Ananta, Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal Penelitian Lembaga Demografi, FE UI, (1996)
- Asri Wijayanti. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta. Sinar Grafika
- Eko Prasajo, Publ, Desentralisasi, Dampak Perubahan yang Diperlukan, Modul, Kepemimpinan Pembangunan Terpadu, 2012
- Franz Magnis Suseno, dalam Y. Sri Pudyatmoko, Perizinan Problem dan Upaya Pembenahan, PT. Grasindo, Jakarta, 2009
- Habibi, Aspek Perlindungan Perlu dikedepankan, Majalah Tenaga Kerja No. 37, 1999,
- Hartono Widodo dan Judiantoro.2013. Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada
- Heppy Indah Alamsari. 2010. Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. Karya ilmiah skripsi
- <http://bundaliainsidi.blogspot.com/2013/03/pengertian-tenaga-kerja-menurutpara.html>, di akses pada tanggal 11 November 2021
- <http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 11 November 2021
- Johnny Ibrahim, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Penerbit Bayumedia, Brebes, 2007
- Joni Bambang S., 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia
- Julita Melissa Walukow, 2013. Perwujudan Prinsip Equality Before The Law Bagi Narapidana Di Dalam Lembaga Pemasyarakatan Di Indonesia. Jurnal Ilmiah Lex et Societatis, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013

- Lalu Husni, 2000, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000
- Moh. Nazir, Metode Penelitian, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005
- Mohammad. Ryan Bakry Implementasi Hak Asasi Manusia Dalam Konsep Good Governance Di Indonesia. FH UI
- Muhammad Jafar Hafsa, Kemitraan Usaha, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1999
- Noname. Undang – undang Ketenagakerjaan Terbaru UU No 13 Tahun 2003 dan Klasifikasi Tenaga kerja. dalam <http://www.gurupendidikan.net>. Diakses pada tanggal 11 November 2021
- Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum. Penerbit Kencana, Jakarta, 2007
- Refly, “Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan dengan Perusahaan,” Jurnal Lex Privatum, Vol.II, No.3, (Agustus-Oktober, 2014)
- Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025
- Ronny Hanitijo Soemitro, Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-Masalah Hukum, Agung, Semarang, 1989,
- Ronny Hanitijo Soemitro, Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-masalah Hukum, Agung Perss, Semarang, 1989
- Satjipto Rahardjo, Beberapa Pemikiran Tentang Ancaman Hukum Dalam Pembinaan Hukum Nasional, sinar Baru Bandung, 1985
- Satjipto Rahardjo, Pendayagunaan Sosiologi Hukum untuk Memahami Proses-proses dalam Konteks Pembangunan dan Globalisasi, Jurnal Hukum, No. 7 Vol. 4 Tahun 1997
- Sendjun H Manululang, 1998, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jakarta : PT Rineka Citra

Subijanto, 2011, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. ( vol 17 no 6)

Tita Naovalita, et.al., "Perlindungan Sosial Buruh Migran Perempuan", Prosiding Seminar, The World Bank bekerjasama dengan Kementerian Kesejahteraan Rakyat RI, Jakarta, 2-3 Mei 2006

Tribunnews, "Data TKI", <http://tribunnews.com>, diakses 11 November 2020.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "ketenagakerjaan adalah segala hal ihwal menyangkut tenaga kerja baik sebelum, pada saat dan sesudah melakukan pekerjaan".

