NASKAH AKADEMIK
RANCANGAN UNDANG-UNDANG
TENTANG
PERUBAHAN KETIGA ATAS UNDANG-UNDANG
NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

BADAN LEGISLASI

2025

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL **1**

DAFTAR ISI **2**

BAB I PENDAHULUAN **4**

- **A. Latar Belakang** 4
- **B. Identifikasi Masalah** 12
- **C. Tujuan dan Kegunaan** 13
- **D. Metode Penyusunan** 14

BAB II KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIK **16**

- **A. Kajian Teoritis** 16
  - **1. Definisi Konsep** 16
  - **2. Teori Kelembagaan** 21
  - **3. Konsep Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri** 22
- **B. Praktik Empirik Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia** 30

BAB III EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT **41**

- **A. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945** 41
- **B. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia** 42
- **C. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang** 46
- **D. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.** 47
- **E. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial.** 48
- **F. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang** 50
- **G. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak.** 53
- **H. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional** 55
- **I. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on The Protection Of Right Of All Migrant Workers And Members Of Their Families (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya)** 58
- **J. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia** 61
- **K. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja** 63
- **L. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.** 64
- **M. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 Tentang Hubungan Luar Negeri** 68
- **N. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian** 69

BAB IV LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS **70**

- **A. Landasan Filosofis** 70
- **B. Landasan Sosiologis** 71
- **C. Landasan Yuridis** 73

BAB V JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN RANCANGAN UNDANG-UNDANG **75**

- **A. Jangkauan dan Arah Pengaturan** 75
- **B. Ruang Lingkup Materi** 77

BAB VI PENUTUP **104**

A. KESIMPULAN 104
B. SARAN 105

DAFTAR PUSTAKA 106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan Pekerja Migran Indonesia hingga kini masih menjadi perhatian dan persoalan yang harus dibenahi oleh negara. Hal ini dilakukan agar Pekerja Migran Indonesia dapat menikmati pelindungan hukum, sehingga diperlukan komitmen semua pihak untuk diberikan tanggung jawab agar memahami dan melaksanakan kewajibannya.[1] Diskusi mengenai Pekerja Migran Indonesia oleh beberapa sarjana dalam satu lustrum terakhir ini menjadi catatan bagi pemerintah untuk memperkuat pelindungan hukum, dari perluasan kerja sama bilateral dengan membuat Nota Kesepahaman *(Memorandum of Understanding)*,[2] penguatan implementasi prinsip tanggung jawab *(responsibility to protect),*[3] perlindungan khusus bagi

[1] Lalu Husni, RR. Cahyowati, dan Mansur, "Legal Protection for Indonesian Migrant Workers Based on Law Number 18 of 2017", *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues,* Vol. 23, No.2, 2020: 1-6.

[2] Lutecia Zahra Maharani Wibisomo dan Diani Sadiawati, "Protection of Migrant Workers in Suriname: How do Indonesian Representatives Implement International Labour Organization Conventions?", *Udayana Journal of Law and Culture,* Vol. 5, No. 2, 2021: 138-152. DOI: 10.24843/ujlc. 2021.v05.i02.003. Pebria Prakarsa Renta dan Arie Kusuma Paksi, "Efforts of Migrant Care and the Indonesian Government in Realizing the Protection of Indonesian Migrant Workers (PMI) Facing the Death Penalty in Saudi Arabia (2015-2018), *Sociology and Technoscience,* Vol. 13, No. 1, 2023: 80-101. DOI: 10.24197/st.1.2023.89-101. Andi Luhur Prianto, Aqmal Reza Amri, dan Mohd Na'iem Ajis, "Governance and Protection of Indonesian Migrant Workers in Malaysia: A Study on Policy and Innovation Network", *Journal of Southeast Asian Human Rights,* Vol. 7, No. 2, 2023: 214-249. DOI: 10.19184/jseahr.v7i2.44185.

[3] Rahmat Aming Lasim, Arry Bainus, Widya Setiabudi, dan Wawan Budi Darmawan, "Protection of Indonesian Migrant Workers after Moratorium Policy on Consignment of Migrant Workers and its Impact to Indonesia Saudi Arabia Relations", *Webology,* Vol. 18, 2021: 785-797. DOI: 10.14704/web/v18si04/web18165.

pekerja perempuan,[4] memaksimalkan pelatihan keterampilan,[5] perluasan lapangan kerja dan modal usaha bagi Pekerja Migran Indonesia purna,[6] optimalisasi layanan penempatan,[7] perbaikan tata kelola perizinan perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia, pengawasan, dan pembinaan,[8] dan kolaborasi dengan jaminan kesehatan.[9] Artinya, perhatian ini perlu dipertimbangkan lebih lanjut oleh pemerintah demi memperkuat pelindungan hukum, sosial, dan ekonomi pekerja migran Indonesia secara lebih komprehensif.

Hak mengenai pekerja migran Indonesia telah diatur secara konstitusional. Hal ini menegaskan bahwa Pekerja Migran Indonesia memiliki landasan konstitusi yang jelas agar hak-haknya dapat terpenuhi dengan harapan dapat bekerja secara aman dan membawa dampak positif. Pengakuan hak atas pekerja migran Indonesia telah diatur dalam UUD tahun 1945 yaitu:

a. Pasal 27 ayat (2), menyebutkan bahwa *"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*;

---

[4] Moh. Faidol Juddi, Susie Perbawasari, Feliza Zubair, "The Communication Flow in the Protection of Indonesian Female Migrant Workers through the Migrant Worker Family Community (KKBM)", *Journal of International Women's Studies,* Vo. 22, No. 5, 2021: 19-37. Rosita Tandos dan Rumping Zhu, "The Protection and Empowerment of Indonesian Female Migrant Domestic Workers: Proposals from a Multi-Stage Analysis", *Asian Journal of Women's Studies,* Vol. 28, No. 2, 2022: 205-227. DOI: 10.1080/12259276.2022.2051818.

[5] Waridin, Bambang Munas Dwiyanto, Retno Saraswati, dan Izza Mafruhah, "Formulation of Problem-Solving Design for Indonesian Informal Sector Migrant Workers Towards Post-Placement Independence: Case Study in Malaysia", *Research in World Economy,* Vol. 11, No. 1, 2020: 115-122. DOI: 10.5430/rwe.v11n1p115.

[6] Ali Maksum, "Indonesia Post-Migrant Workers: A Challenging Problem for Human Security", *Social Sciences and Humanities Open,* Vol. 4, No. 1, 2021: 1-10. DOI: 10.1016/j.ssaho.2021.100223.

[7] Tri Sulistiyono, Pratama Herry Herlambang, Safari Dwi Chandra, Moch Fahmi Abdulaziz, dan Nur Arissa Izzati binti Mohammad Roki, "Protection of Indonesian Migrant Workers in China: The Government's Role and Legal Aspects", *Lex Scientia Law Review,* Vol. 6, No. 2, 2022: 93-120. DOI: 10.15294/lesrev.v6i1.55112.

[8] Endeh Suhartini, Mimi Fitriani Zaini, Bambang Widjojanto, Ani Yumarni, "Indonesian Migrant Workers After Job Creation Law: A Challenging Problem for Protection Welfare", *Bestuur,* Vol. 11, No. 2, 2023: 271-289. DOI: 10.20961/bestuur.v11i2.78442.

[9] Muhammad Gaidy Wiratama, Bambang Sugeng Ariadi Subagyono, dan Mochamad Kevin Romadhona, "Implementation of Legal Efforts Consumer Protection and Dispute Settlement of Social-Health Insurance Participants for Indonesian Migrant Workers", *Malaysian Journal of Medicine and Health Science,* Vol. 19, 2023: 9-17.

b. Pasal 28D ayat (1), menyebutkan bahwa *"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, pelindungan, dan kepastian hukum yang adil serta pengakuan yang sama di hadapan hukum"*;
c. Pasal; 28D ayat (2), menyebutkan bahwa *"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"*;
d. Pasal 28I ayat (4) menyebutkan *"pelindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah"*.

Hak yang melekat kepada warga negara ini menimbulkan konsekuensi berupa munculnya kewajiban bagi negara untuk mengakui, memenuhi, dan menjamin hak ini melalui kebijakan, pelayanan dan pelindungan.

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia selanjutnya diinternalisasi melalui undang-undang dengan harapan melindungi dan memberdayakan pekerja migran Indonesia. Secara regulatif, undang-undang yang membahas pekerja migran Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Namun, keberadaan undang-undang tersebut hanya mengatur penempatan dan pelindungan pekerja migran Indonesia secara administratif, sehingga diperlukan perubahan yang sesuai dengan perkembangan zaman untuk memperkuat fungsi pelindungan. Perubahan undang-undang mengenai perlindungan pekerja migran Indonesia ini melahirkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dengan fokus pada pelindungan pekerja migran Indonesia dari sebelum, selama, dan setelah bekerja di luar negeri. Keberadaan undang-undang ini juga memperkuat peran Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan lembaga lainnya dalam memberikan pelindungan. Melalui regulasi ini, pelindungan pekerja migran Indonesia tidak terbatas pada hukum,

tetapi juga berhubungan dengan rekognisi atas martabat, pemberdayaan ekonomi, dan kesejahteraan.

Peran internasional juga mendorong untuk memperkuat pelindungan pekerja migran Indonesia secara substantif. Hal ini dapat dilihat dari lahirnya Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 189 tentang Pekerja Rumah Tangga dan Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya. Peran internasional tersebut secara garis besar menghasilkan beberapa poin penting, misalnya Konvensi *International Labour Organization* ILO Nomor 189 yang fokus pada;

1) hak asasi manusia;
2) kondisi kerja, upah yang layak, dan waktu istirahat yang memadai;
3) pengutamaan pada kesetaraan gender,
4) pelindungan dari kekerasan, eksploitasi, dan pelecehan seksual.[10]

Untuk Konvensi PBB tahun 1990 berfokus pada:

1) pelindungan HAM bagi pekerja migran;
2) rekognisi pekerja migran sebagai kelompok rentan yang harus mendapatkan perhatian, dan
3) menjamin hak-hak mereka baik melalui jalur prosedural dan non-prosedural.[11]

Artinya, pelindungan pekerja migran Indonesia tidak terbatas pada pelindungan hukum, tetapi juga berhubungan dengan rekognisi atas martabat, pemberdayaan ekonomi, dan kesejahteraan.

Menurut estimasi terbaru dari *International Labour Organizatin* (ILO), terdapat 169 juta pekerja migran internasional di seluruh dunia pada tahun 2019 atau 4,9 persen dari angkatan kerja global. Para pekerja migran internasional ini merupakan sekitar 69 persen dari

[10] International Labour Organization, "C189-Domestic Workers Convention, 2011 (No.189)". Lihat selengkapnya, https://normlex.ilo.org. Telah diakses pada 23/01/2025, pukul 20:27 wib.

[11] United Nations, "International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families", Vol. 1, Chapter IV. Human Rights, New York, 18 December 1990.

populasi migran internasional dunia yang berusia kerja berusia 15 tahun ke atas pada tahun 2019 (ILO, 2021). Sedangkan data yang disajikan oleh *Bussiness and Human Rights Resource Center* menunjukkan bahwa pekerja migran menyumbang proyeksi pengiriman uang sebesar USD840 miliar pada tahun 2023 ke negara asal dan keluarga *(Bussiness and Human Rights Resource Center, 2023)*.

Dalam perkembangan terkini, pengiriman tenaga kerja ke luar negeri bahkan tidak sekedar dijadikan sebagai solusi terhadap kelangkaan pasar kerja dalam negeri di tengah surplus angkatan kerja, namun juga didayagunakan sebagai sarana diplomasi internasional dan promosi keunggulan negara. Pekerja migran didorong untuk menjadi duta bangsa untuk membangun citra positif negara baik di sisi budaya, pariwisata, dan lain-lain.

Namun demikian, potret pekerja migran tidak hanya diwarnai oleh citra positif dan cerita sukses semata. Di sisi lain, terdapat banyak permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja migran antara lain berupa perdagangan manusia, pelanggaran hak-hak pekerja migran, diskriminasi dan *xenophobia*, serta merebaknya praktek pengiriman pekerja migran secara *unprosedural*. *Bussiness and Human Rights Resource Center* pada tahun 2023 mencatat jenis-jenis permasalahan yang menghantui pekerja migran antara lain: pelanggaran standar kerja, pelanggaran hak kebebasan, pelindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang tidak memadai, sistem rekrutmen yang tidak adil, pelecehan verbal dan fisik, standar kehidupan yang tidak layak, halangan akses terhadap hukum, dan diskriminasi.

Dalam konteks Indonesia, penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri merupakan kebijakan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi, khususnya terhadap tenaga kerja dan keluarganya. Data penempatan pekerja migran Indonesia menunjukkan bahwa pada tahun 2020,

jumlah penempatan sebanyak 200.761 orang, pada tahun 2021 menurun seiring dengan pandemi *covid-19* menjadi 72.624 orang, tahun 2022 kembali meningkat sebanyak 200.802 orang, tahun 2023 sebanyak 274.965 orang, dan pada tahun 2024 mencapai 297.434 orang. Menjadi pekerja di luar negeri merupakan salah satu solusi yang ditempuh oleh sebagian warga negara, sebagai upaya memenuhi kebutuhan hidup keluarganya[12].

Negara juga diuntungkan oleh keberadaan para pekerja Indonesia di luar negeri yang telah menjadi penyumbang devisa nomor dua terbesar setelah sektor minyak dan gas (migas). Berdasarkan data Bank Indonesia, devisa negara yang dihasilkan melalui salah satunya dari penempatan pekerja Indonesia di luar negeri pada tahun 2022 mencapai Rp203,1 trilyun, dan tahun 2023 mencapai Rp220,3 trilyun.

Pengiriman pekerja migran Indonesia ke negara lain, belum disertai dengan adanya sistem penempatan dan pelindungan yang kuat dan menyeluruh, yang dapat menjawab persoalan calon pekerja Indonesia di luar negeri/pekerja Indonesia di luar negeri, baik selama prapenempatan, penempatan, dan purna penempatan. Lemahnya sistem pelindungan pekerja Indonesia di luar negeri, membuka peluang terjadinya praktik perdagangan manusia. Penempatan pekerja Indonesia ke luar negeri selama ini telah menjadi salah satu modus perdagangan manusia, yang menjadikannya sebagai korban eksploitasi, baik secara fisik, seksual, maupun psikologi.

Sebagai upaya memberikan pelindungan terhadap calon pekerja migran Indonesia, pekerja migran Indonesia dan purna pekerja migran Indonesia, Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) telah membentuk Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Indonesia. Sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang ini, Pemerintah juga telah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019

[12] Pusat Data dan Informasi BP2MI bp2mi.go.id/dashboard-publik

tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran.

Namun demikian, dalam perkembangan terkini, terdapat beberapa permasalahan dalam kerangka hukum pelindungan pekerja migran Indonesia dan beberapa hal yang perlu diatur sebagai upaya meningkatkan kualitas perlindungan pekerja migran Indonesia yaitu pentingnya pendidikan vokasi dalam mempersiapkan calon Pekerja Migran Indonesia menghadapi pasar kerja internasional. Dengan penekanan pada keterampilan teknis dan keahlian terapan, vokasi menjadi landasan untuk mencetak tenaga kerja yang kompeten dan sesuai denga kebutuhan industri global.

Selain itu, kehadiran kantor perwakilan pekerja migran Indonesa diluar negeri, menjadi elemen vital dalam pelindungan dan pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia. Kantor perwakilan tidak hanya berfungsi sebagai tempat pengaduan, tetapi juga sebagai penghubung antara pekerja migran dan pemerintah negara tujuan. Kemudian selain pemberdayaan calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia, pemberdayan terhadap purna Pekerja Migran Indonesia merupakan langkah strategis dalam menciptkan siklus ekonomi berkelanjutan.

Selain itu, seiring dengan pergantian kepemimpinan nasional sebagai hasil pemilu Presiden dan Wakil Presiden tahun 2024, disahkan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara. Selanjutnya Presiden menetapkan Peraturan Presiden Nomor 139 Tahun 2024 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian

Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024-2029, Peraturan Presiden Nomor 140 Tahun 2024 tentang Organisasi Kementerian Negara, Peraturan Presiden Nomor 165 Tahun 2024 tentang Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Presiden Nomor 166 Tahun 2024 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Hal ini berdampak pada terjadinya pengalihan kewenangan dari Kementerian Ketenagakerjaan ke Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dimana pengalihan kewenangan tersebut memerlukan penyesuaian terhadap Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Permasalahan lain yang berkembang di Indonesia adalah mengenai isu hak asasi manusia antara lain seperti masalah pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Sementara mengenai pelindungan Pekerja Migran Indonesia, meskipun telah diatur dalam Undang-Undang[13], namun fakta yang terjadi masih banyak terdapat permasalahan pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang pada akhirnya mengharuskan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyelesaikan khususnya dalam menangani permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang terkena tindak pidana termasuk juga ancaman pidana hukuman mati.[14] Notifikasi sangat diperlukan bagi Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ketika ada Pekerja Migran Indonesia yang tersangkut masalah hukum di luar negeri. Selain itu belum adanya batasan perlindungan yang dilakukan perwakilan RI di luar negeri, serta ketidakjelasan bentuk pelindungan yang diberikan kepada WNI di luar negeri. Mengingat adanya berbagai perkembangan, urgensi, serta tantangan terkini, muncul pertanyaan apakah keberadaan utusan Kementerian Luar Negeri tentang

[13] Diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
[14] Lihat https://kbr.id/nasional/032018/hukum_pancung_tki__ke Menteri Luar Negeri_panggil_dubes_arab_saudi/95420.html, diakses tanggal 21 Januari 2025

Hubungan Luar Negeri masih dapat menjawab berbagai tuntutan kondisi saat ini?

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri belum mengatur mengenai kewajiban negara memberikan pelindungan kepada warga negara Indonesia termasuk Pekerja Migran Indonesia yang sedang berada dan/atau bekerja di luar negeri. Perkembangan teknologi digital yang berpengaruh pada hubungan antar manusia, ancaman bersama antar negara yang semakin intens dan dapat berpengaruh pada eksistensi negara itu sendiri, yang membutuhkan penguatan dan legalitas bagi pemerintah dalam melaksanakan tugas pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut maka Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia perlu dilakukan perubahan atau revisi.

B. Identifikasi Masalah

Dari pemaparan latar belakang di atas, dapat diindentifikasi masalah mendasar dalam pelindungan Pekerja Migran Indonesia, sebagai berikut:

1. Ketidakpastian hukum. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia masih mengatur tentang kewenangan Kementerian Ketenagakerjaan dalam suburusan pemerintahan pelindungan pekerja migran Indonesia yang telah dialihkan berdasarkan ketentuan Peraturan Presiden Nomor 139 Tahun 2024 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024-2029, Peraturan Presiden Nomor 140 Tahun 2024 tentang Organisasi Kementerian Negara, Peraturan Presiden Nomor 165 Tahun 2024 tentang Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dan Peraturan Presiden Nomor 166 Tahun 2024 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia berdampak pada pengalihan kewenangan dari Kementerian Ketenagakerjaan

ke Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia hal tersebut memerlukan penyesuaian landasan hukum mengenai kewenangan tata kelola penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

2. Belum maksimalnya sistem pelindungan Pekerja Migran Indonesia dari praktik 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.
3. Belum maksimalnya pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia belum mengelaborasi mengenai bentuk pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial yang akan diberikan kepada Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya baik sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.
4. Dalam Undang-Undang 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia belum mengatur adanya kantor pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kompleksitas permasalahan Pekerja Migran Indonesia.
5. Belum optimalnya pengelolaan sistem informasi yang terintegrasi dan pendataan dalam penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

C. Tujuan dan Kegunaan

Tujuan dari usulan perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 antara lain adalah:

1. Untuk memberikan kepastian hukum terkait adanya perubahan tugas dan kewenangan kelembagaan dalam rangka pelindungan Pekerja Migran Indonesia;

2. Untuk menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan pekerja migran Indonesia;
3. Menjamin pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
4. Untuk mengatur kantor pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kompleksitas permasalahan Pekerja Migran Indonesia.
5. Untuk mengatur pengoptimalan pengelolaan sistem informasi yang terintegrasi dan pendataan dalam penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

D. Metode Penyusunan

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka kegiatan penyusunan Naskah Akademik ini termasuk ke dalam penelitian hukum normatif dan menggunakan metode penelitian normatif, yakni inventarisasi hukum positif, studi asas-asas hukum, studi untuk menemukan hukum *in concreto*, studi atas sistematika hukum, studi hubungan antara peraturan perundang undangan secara vertikal dan horizontal.

Penelitian bersifat deskriptif analitis yakni menggambarkan secara keseluruhan obyek yang diteliti secara sistematis dengan menganalisis data-data yang diperoleh. Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan normatif.

Adapun jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri atas bahan pustaka sebagai sumber utamanya. Adapun data sekunder ini dapat dipilah ke dalam:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dan terdiri dari norma (dasar) atau kaidah dasar serta norma yang lain yang mengatur tentang masalah ketenagakerjaan.
2. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti misalnya, rancangan undang-

undang, hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, tesis, disertasi, jurnal dan seterusnya.

3. Bahan hukum tertier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder; contohnya adalah kamus, ensiklopedia, dan seterusnya.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, *Focus Group Discussion* (FGD) dan wawancara dengan pakar, akademisi serta para pihak yang terkait seperti pihak Kementerian Ketenagakerjaan; Kementerian Hukum, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan dan berbagai organisasi sosial kemasyarakatan serta lembaga swadaya masyarakat yang terlibat langsung dalam advokasi dan penanganan kasus terhadap Pekerja Migran Indonesia.

BAB II
KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIK

A. Kajian Teoritis

Kajian teoritis dalam penelitian sangat diperlukan untuk memberikan landasan dalam berpikir dan menganalisa masalah secara benar dan tepat serta dapat dipertanggungjawabkan. Ketiadaan landasan teori atau penggunaan dasar teori yang tidak tepat akan dapat berdampak pada kualitas hasil penelitian.

1. Definisi Konsep

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia mendefinisikan Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Sebagai pekerja Indonesia yang berada diluar negeri maka harus ada pelindungan. Titik singgungnya adalah pelindungan terhadap pekerja migran Indonesia dimana penerapan pelindunganya dimulai dari sebelum, selama, dan setelah bekerja. Oleh karena itu, undang-undang yang harus dibuat harus benar-benar memuat kepentingan pelindungan.[15]

Supaya negara bisa melakukan pelindungan secara maksimal maka diperlukan penguatan data yang kuat. Jika tidak mempunyai data yang valid bagaiman mungkin bisa melakukan pelindungan yang maksimal. Selama ini pihak Kementerian dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) kesulitan untuk melakukan *update* data secara menyeluruh terhadap pekerja migran Indonesia yang mereka tempatkan, apalagi yang penempatannya melalui jalur *unprosedural* sehingga

[15] Hartono Widodo and R. Jossi Belgradoputra, "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia," Binamulia Hukum 8, no. 1 (2019): 107–16, https://doi.org/10.37893/jbh.v8i1.42.

banyak kasus pekerja yang berpindah-pindah tempat tanpa tahu datanya, sebenarnya tindakan tidak melakukan *update* data merupakan pelanggaran. Oleh karena itu, untuk melakukan pelindungan terhadap pekerja migran Indonesia, kebijakan negara harus mampu memonitoring perkembangan *update* data.

Pekerja Migran dan P3MI merupakan satu kesatuan, karena saling membutuhkan satu sama lainnya. disinilah letak peran pemerintah yakni fokus terhadap pembinaan, pelindungan, dan memberikan berbagai kemudahan kepada pihak-pihak yang terkait, khususnya Pekerja Migran dan Perusahaan Jasa Penempatan Pekerja Migran[16].

Dalam konteks sosial dan konsep perburuhan internasional, pekerja Migran Indonesia terkait erat dengan keluarganya dimana pengertian keluarga di sini adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri[17].

Ketika seorang mendapatkan pekerjaan di luar negeri atas usaha sendiri tanpa menggunakan P3MI, maka pekerja Indonesia ini disebut Pekerja Migran Indonesia Perseorangan. Adapun pekerja Indonesia yang mengalami pelanggaran hak asasi, baik hak asasi sebagai pekerja, sebagai manusia maupun sebagai warga negara yang membutuhkan bantuan dalam hal informasi, medis, perawatan rumah sakit, pemulihan fisik dan mental, atau bantuan hukum, baik di dalam maupun di luar negeri, dikategorikan sebagai Pekerja Migran Indonesia yang bermasalah. Pekerja Migran Indonesia yang bermasalah dengan hukum bisa mendapatkan bantuan hukum berupa

[16] Dewi Asri Puanandini, 2020: 270-271
[17] Pasal 1 angka 3 UU 18/2017

pendampingan, konsultasi dan pembelaan hukum kepada pekerja Indonesia dan/atau keluarganya yang sedang menghadapi masalah pada masa sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

Proses perekrutan calon pekerja Migran Indonesia di luar negeri guna memenuhi kebutuhan permintaan pengguna di negara penerima melalui agen yang ditunjuk resmi merupakan proses rekrutmen. Sementara, segala tindakan untuk mempengaruhi atau membujuk seseorang/sekelompok orang dengan cara manipulatif dan tekanan dengan iming-iming pekerjaan dengan gaji yang besar yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu dengan atau tanpa sepengetahuan pihak berwenang, disebut dengan rekrutmen *unprosedural*. Beberapa tindakan yang merupakan rekrutmen *unprosedural*, meliputi:

a. Menerima biaya rekrutmen yang lebih besar dari yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan atau membuat pencari kerja membayar biaya melebihi jumlah yang telah ditetapkan.
b. Memberikan informasi pekerjaan yang tidak benar atau menerbitkan dokumen palsu terkait rekruitmen pekerja Indonesia.
c. Melakukan segala tindakan untuk memperoleh dokumen palsu.
d. Membujuk seseorang pekerja yang sudah bekerja untuk berhenti bekerja dengan tujuan menawarkan pekerjaan lain.
e. Perekrutan Pekerja Migran Indonesia untuk pekerjaan yang membahayakan kesehatan umum, moralitas, dan/atau martabat bangsa Indonesia.
f. Menghalangi pemeriksaan dokumen calon pekerja Indonesia yang dilakukan oleh pihak yang berwenang.
g. Tidak dapat menyampaikan laporan tentang status pekerjaan, lowongan penempatan, pengiriman uang

pendapatan pekerja Indonesia atau informasi yang diperlukan dalam perekrutan Pekerja Migran Indonesia.

h. Mengganti atau merubah perjanjian kerja yang merugikan Pekerja Migran Indonesia tanpa persetujuan pihak-pihak yang berwenang.
i. Menahan dokumen perjalanan Pekerja Migran Indonesia sebelum keberangkatan.
j. Tidak mengganti biaya yang telah dikeluarkan oleh Calon Pekerja Migran Indonesia terkait dokumentasi untuk tujuan perekrutan padahal rekrutmen tidak benar-benar ada.

Selanjutnya, dalam Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, terkait dengan definisi Perjanjian Kerjasama Penempatan adalah Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan. Perjanjian ini sering disebut juga sebagai persetujuan, karena kedua belah pihak setuju untuk melakukan sesuatu. Perjanjian ini dapat ditinjau dari sudut hukum privat dan hukum publik.

Dalam hukum publik, perjanjian di sini merujuk kepada Perjanjian Internasional. Saat ini, di masyarakat internasional, perjanjian internasional memainkan peranan yang sangat penting dalam mengatur kehidupan dan pergaulan antarnegara. Berdasarkan konvensi Wina 1969 dan 1986 Perjanjian internasional ada dua kelompok yakni negara pihak dan negara bukan pihak.

Kelompok Perjanjian Internasional

Negara Pihak	Negara Bukan Pihak
Pengertian negara pihak (party) dapat dilihat dalam Pasal 2 (g) Konvensi Wina 1969: "*Party means a Statewhich has consented to be bound by the treaty and for which the treaty is in force*" Sedangkan pengertian	Pengertian negara bukan pihak (third state) dapat dilihat dalam Pasal 2 (h) Konvensi Wina 1969:"*third state" means a State not a party to the treaty*. Sedangkan pengertian Negara bukan pihak (*third state*) dalam pasal
pihak (party) juga ditemukan dalampasal 2 (g) Konvensi Wina 1986:"*party" means a State or an international organization which has consented to be bound by the treaty and for which the treaty is in force;* Melihat dari pengertian diatas, maka Negara pihak adalah Negara yang menyatakanterikat pada ketentuan yang diatur dalam perjanjian internasional	2 (h) Konvensi Wina 1986:"*third state" and "third organization" mean respectively: a State, or an international organization, not a party to the treaty;* Negara bukan peserta merupakan negara yang tidak terlibat dalam perjanjian internasional, maka dari itu sebuah perjanjian tidak menciptakan baik kewajiban atau hak untuk negara ketiga tanpa persetujuan.

Peran negara pihak maupun bukan negara pihak bisa melahirkan hak dan kewajiban. Misalnya negara yang terlibat dalam perjanjian internasional biasanya akan menyusun perjanjian yang akan dibuat, sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Konvensi Wina 1969, dimana perjanjian dapat disusun antara negara atau pemerintahan atau kepala negara atau instansi pemerintah yang memiliki kewenangan yang diberikan oleh negara yang mengutusnya.

Persetujuan terhadap perjanjian internasional harus memunculkan persetujuan dari pihak negara untuk terikat dengan perjanjian yang diungkapkan, bahwa negara yang mengadakan perjanjian sepakat perjanjian harus diratifikasi. Oleh karena itu untuk memberikan pelindungan terhadap pekerja migran Indonesia maka politik kebijakan Indonesia dalam membuka penempatan bagi pekerja migran harus dengan negara yang sudah mempunyai hubungan perjanjian internasional yang keduanya sama-sama menyetujui untuk diratifikasi. Hal ini penting supaya apabila ada kekerasan yang dilakukan oleh warga negara tujuan, Indonesia bisa menagih tanggungjawab.

2. Teori Kelembagaan

Kelembagaan tidak bisa dilepaskan dari sistem birokrasi, maka gagasan Max Weber tentang birokrasi mencakup komponen penting seperti pembagian kerja yang efektif, struktur hierarki yang terorganisir, peraturan tertulis yang jelas, serta prinsip impersonalitas dalam hubungan, masih sangat penting bagi organisasi modern (Muhammad Ali, Muh. Khairul Luthfi dkk, 2023:2135). Sangat penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana menerapkan serta mengintegrasikan ide ini pada proses pengambilan keputusan serta operasi.

Birokrasi yang ideal adalah terkait dengan pembagian tugas dan fungsi kerjanya juga harus jelas. Maka dengan dibentuknya kementerian baru, yakni Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (KP2MI) maka tugas dan fungsinya juga harus jelas dan harus diperluas. Nomenklatur “Pelindungan” pada kementerian baru memberikan tantangan baru karena sebelumnya hanya sebuah badan dan sekarang levelnya dinaikkan menjadi kementerian maka tugasnya harus dirinci

dengan baik supaya tidak ada tumpang tindih dengan Kementerian Ketenagakerjaan.

Penguatan kelembagaan bagi Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ini penting karena terkait dengan hadirnya negara dalam pelindungan pekerja migran Indonesia ditengah maraknya kasus kekerasan dan perdagangan orang. Negara sebagai suatu organisasi yang memiliki kewenangan yang dapat mengikat secara tegas kepada warga negaranya dengan tujuan untuk memberikan pelindungan. Dalam upaya pelindungan kepada Pekerja Migran Indonesia melalui upaya pelaksanaan pengelolaan Pekerja Migran Indonesia, negara memerintahkan kepada lembaga negara yang ditunjuk untuk berperan sebagai pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan, pengawasan, dan pengelolaan pendanaan dan jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia. Tiap-tiap lembaga negara tersebut memiliki tugas dan kewenangan yang tegas dan tidak boleh saling tumpang tindih, agar pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia dapat terlaksana dengan baik, jika semua tugas dan kewenangan Kementerian tersebut berjalan sesuai dengan aturan yang ada.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 masih memuat pengaturan yang kurang padu dan terintegrasi terkait kelembagaan negara yang berwenang dalam pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia, yakni kepada BP2MI dan Kementerian Ketenagakerjaan. Hal ini menyebabkan munculnya kurang efektif dan efisien dalam penyelenggaraan pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

3. Konsep Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri

a. Konsep Pelindungan Hukum, Sosial, dan Ekonomi

Salah satu tujuan dari Negara sebagaimana yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, alenia keempat adalah

melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Sebagai konsekuensi dari negara hukum, maka negara harus memberikan pelindungan terhadap hak asasi manusia (HAM) termasuk di dalamnya hak-hak dari Pekerja Migran Indonesia.

Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945:

"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."

Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, mengatur "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hal ini mengharuskan negara untuk mewujudkan hak atas pekerjaan dan penghidupan layak bagi setiap warga negara yang harus dipenuhi oleh Negara. Hak Pekerja Migran Indonesia juga terdapat dalam Pasal 28C yang mengatur mengenai hak setiap orang untuk mendapatkan pendidikan dan

memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan untuk meningkatkan kualitas hidupnya.

Selanjutnya Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum dan berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja. Kebebasan untuk memeluk agama dan beribadat menurut agama juga diatur dalam Pasal 28E beserta kebebasan untuk berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Hak mendasar bagi pekerja di luar negeri dan sekarang menimbulkan banyak persoalan adalah hak untuk berkomunikasi dan mendapatkan informasi sebagaimana diatur dalam Pasal 28F.

Hak-hak para pekerja Indonesia yang terdapat dalam konstitusi tentunya harus menjadi pedoman dalam melakukan perubahan terhadap UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam perlindungan hukum yang merupakan bagian spesifik dari arti perlindungan secara luas. Adapun yang dimaksud dengan perlindungan hukum tersebut adalah:

1) Perlindungan terhadap harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap HAM yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan.
2) Berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.
3) Kumpulan peraturan atau kaidah yang dapat

melindungi suatu hal dari hal lainnya.

Philipus M. Hadjon membagi pelindungan hukum menjadi 2 (dua) macam yaitu pelindungan hukum preventif dan represif.

1) Perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan hukum yang diberikan dengan tujuan untuk mencegah terjadinya sengketa antara pemerintah dengan rakyat. Perlindungan ini dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada hukum untuk mengajukan keberatan *(inspraak)* atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif.
2) Perlindungan hukum represif yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang dilakukan oleh lembaga peradilan, yaitu peradilan hukum dan peradilan administratif di Indonesia.

Sementara itu dalam persepektif ekonomi Pekerja Migran Indonesia memiliki kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian negara, baik dari segi devisa yang diperoleh melalui remitansi, maupun dari kontribusi mereka dalam sektor-sektor yang kekurangan tenaga kerja di negara tujuan. Namun, mereka juga seringkali menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan terkait hak-hak kerja, kondisi kerja yang buruk, eksploitasi, dan pelanggaran hak asasi manusia. Oleh karena itu, pelindungan terhadap pekerja migran Indonesia menjadi hal yang sangat penting, baik dalam konteks sosial maupun ekonomi.

Dalam kerangka Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, penting untuk memahami konsep pelindungan Pekerja Migran Indonesia serta mempertimbangkan dampak ekonomi yang dihasilkan dari keberadaan pekerja migran dan bagaimana

status sosial mereka dapat memengaruhi kehidupan mereka baik di dalam maupun di luar negeri.

Pelindungan ekonomi Pekerja Migran Indonesia harus mencakup akses terhadap penghasilan yang layak, perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, serta kepastian dalam memperoleh hak-hak keuangan yang sesuai. Dalam hal ini, peraturan yang mengatur tentang jaminan sosial, asuransi kecelakaan kerja, dan dana pensiun harus diperhatikan dalam Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Aspek ini juga mencakup peraturan mengenai penempatan pekerja migran yang aman agar mereka terhindar dari eksploitasi finansial.

Adapun dalam konteks sosial Pekerja Migran Indonesia sering kali diposisikan pada posisi yang rentan dalam masyarakat negara tujuan. Mereka seringkali terpinggirkan secara sosial dan budaya, dengan mengalami diskriminasi, eksploitasi, serta pelanggaran hak asasi manusia. Dalam perspektif sosial, Pekerja Migran Indonesia seharusnya dipandang sebagai subjek yang memiliki hak untuk diperlakukan secara adil dan manusiawi. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia perlu mengakui keberagaman sosial mereka dan memberikan penghormatan terhadap hak-hak dasar, seperti kebebasan berekspresi, hak untuk hidup dengan martabat, serta hak atas kebebasan dari perlakuan diskriminatif.

Dalam hal pelindungan sosial, sistem hukum yang kuat dan jaringan dukungan yang berkelanjutan sangat dibutuhkan. Ini meliputi adanya mekanisme aduan yang efektif bagi pekerja migran yang menghadapi masalah, serta kehadiran lembaga-lembaga yang dapat memberikan bantuan hukum dan sosial kepada mereka baik di

Indonesia maupun di negara tujuan. Penyediaan pelindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia juga harus mencakup aspek aksesibilitas layanan sosial dan kesehatan, termasuk pelindungan dari penyakit menular atau kondisi kesehatan yang buruk akibat pekerjaan mereka.

Pelindungan sosial dan ekonimi tidak hanya diberikan kepada Pekerja Migran Indonesia, namun diberikan juga kepada keluargannya. Selain itu, perlu diselenggarakan pemberdayaan sosial dan ekonomi kepada purna pekerja migran Indonesia dan keluarganya.

b. Prinsip dan Asas Perlindungan Hukum

1) Hakikatnya negara mempunyai kewajiban untuk memberikan pelindungan terhadap warga negaranya baik yang bekerja di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia (Astawa, 2006: 3).

Untuk mewujudkan pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan prinsi-prinsip yang disebutkan diatas sesungguhnya negara sudah memberikan amanat kepada negara untuk mewujudkan pelindungan sesuai dengan prinsi Hak Asasi Manusia, yang diwujudkan dalam landasan filosofis Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, yaitu: "*bahwa negara wajib membenahi keseluruhan sistem pelindungan bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja*".

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 juga

mengakomodir asas-asas pelindungan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia, hal itu tertuang dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yaitu:

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia memiliki asas;

a) keterpaduan;
b) persamaan hak;
c) pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia;
d) demokrasi;
e) keadilan sosial;
f) kesetaraan dan keadilan gender;
g) nondiskriminasi;
h) anti-perdagangan manusia;
i) transparansi;
j) akuntabilitas; dan
k) berkelanjutan.

Asas-asas yang berada pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 seharusnya menjadi pijakan bagi materi muatan dalam Undang-Undang tersebut mengingat zaman sudah berubah maka hukum juga harus menyesuaikan. Perubahan undang-undang bukan hal yang tabu karena dalam kajian *sociological jurisprudence* menemukan hipotesis perubahan zaman juga mempengaruhi perubahan masyarakat yang juga dapat menjadikan hukum berubah karena perubahan hukum yang terjadi di masyarakat tidak bisa dilepaskan dari adanya gejolak, dinamika, dan tantangan dalam sebuah langkah reformasi hukum (Ahmad Zayyadi, 2020 :103).

Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM) telah melaporkan adanya kasus kekerasan yang dialami oleh 544 Pekerja Migran Indonesia. (IOM, 2024 : 08

Agustus). Kekerasan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia berupa kekerasan fisik, psikologi dan pelecehan seksual.

Kasus kekerasan tidak hanya sampai cukup disitu saja, pada tahun 2024 ada 1.047 mahasiswa yang bisa menjadi korban kasus dugaan tindak pidana perdagangan orang (TPPO) dengan modus pengiriman program magang mahasiswa ke negara Jerman melalui program Ferienjob (BBC, 2024 : 23 Maret).

Maraknya peristiwa kekerasan yang juga mengarah ke TPPO harus ditanggapi serius oleh negara, oleh karena itu Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 harus dirubah dan disesuikan dengan perkembangan zaman, mengingat perkembangan zaman yang begitu cepat juga mempengaruhi modus operandi kejahatan, dimana korbannya adalah warga Indonesia.

Perubahan undang-undang tersebut juga harus mampu menjawab permasalahan zaman, yakni terkait dengan magang, penguatan data untuk pelindungan sampai dengan pekerja migran pulang ke Indonesia dengan peningkatan kesejahteraan, bukan pulang membawa derita.

2) Dalam upaya pelindungan yang diberikan oleh negara, perlu kejelasan mengenai pelindungan hukum yang berlaku dan wajib diikuti oleh setiap Warga Negara Asing yang ada di negara tersebut. Oleh karena itu, dalam proses penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, negara wajib melakukan perjanjian bilateral (*bilateral agreement*) dengan negara penerima yang belum memiliki peraturan perundang-undangan bagi Tenaga Kerja Asing atau dengan negara penerima yang sudah memiliki peraturan perundang-undangan bagi

Tenaga Kerja Asing.

B. Praktik Empirik Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia belum mengakomodir secara maksimal pelindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya. Secara keseluruhan subjek pelindungan yang diatur hanya terbatas pada Calon Pekerja Migran Indonesia/Pekerja Migran Indonesia. Adapun mengenai standar pelindungan keluarga Pekerja Migran Indonesia dalam Konvensi ILO 1990 meliputi, pelindungan hak sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Standar tersebut belum diadopsi secara komperhensif dalam Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia *(Erizal, Agusmidah, & Suria Ningsih, 2020)*.

Jumlah Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan sejak tahun 2018 terus mengalami penurunan hingga tahun 2021. Pada tahun 2018, jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia mencapai 283.640, dan turun pada tahun 2019 sejumlah 277.489, turun kembali pada tahun 2020 sejumlah 113.436, yang menurun menjadi 72.624 pada tahun 2021 dan baru meningkat secara signifikan menjadi 200.761 pada tahun 2022. Perlu dicatat bahwa angka pada tahun 2022 jauh lebih tinggi dari dua tahun sebelumnya, hal itu menunjukkan adanya perubahan tren. Penurunan jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia pada tahun 2020 dan 2021 salah satu penyebabnya adalah penutupan negara tujuan penempatan akibat pandemi *Covid-19*[18]. Sementara secara keseluruhan, data KP2MI/BP2MI menunjukkan bahwa jumlah Pekerja Migran Indonesia yang berangkat legal atau terdaftar secara resmi di pemerintahan Indonesia sampai dengan Desember tahun

[18] Diolah dari beberapa Seri Publikasi tahunan yang diterbitkan oleh Pusat Data dan Informasi BP2MI mengenai Data Penempatan dan Pelindungan PMI. Seri Publikasi mencakup publikasi yang dirilis sejak tahun 2020 hingga tahun 2024.

2024 adalah 5,2 juta orang, yang dalam praktiknya, banyak pula Pekerja Migran Indonesia berangkat secara unprosedural atau *unprosedural*. Berbeda secara signifikan dengan data Bank Dunia, jumlah Pekerja Migran Indonesia yang berada di seluruh dunia lebih dari 9 juta orang. Artinya bahwa terdapat sekitar 40 persen Pekerja Migran Indonesia bekerja secara *unprosedural* di negara lain. Pekerja Migran Indonesia dinyatakan *unprosedural* di negara penempatan karena masuk tanpa menggunakan visa kerja, pindah majikan, dan *overstay*. Ada hal unik tentang legalitas di negara penempatan. Meski pemerintah Indonesia menyatakan keberangkatan Pekerja Migran Indonesia *unprosedural*, tetapi bisa legal menurut negara penempatan. Sebaliknya, legal di Indonesia, bisa menjadi *unprosedural* di negara penempatan.

Berdasarkan wilayah provinsi yang menjadi asal para Pekerja Migran Indonesia, dapat diketahui bahwa 5 (lima) wilayah penyumbang Pekerja Migran Indonesia terbesar dari tahun ke tahun berurutan dari yang terbesar adalah Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, Lampung, dan Nusa Tenggara Barat. Sementara berdasarkan wilayah kabupaten yang menjadi penyumbang 5 (lima) terbesar Pekerja Migran Indonesia berurutan dari yang terbanyak adalah Indramayu, Lombok Timur, Cirebon, Cilacap, dan Ponorogo[19]. Berdasarkan Negara atau wilayah tujuan penempatan, diketahui 5 (lima) terbesar berurutan dari yang terbanyak penempatannya adalah Hongkong, Taiwan, Malaysia, Singapura, dan Arab Saudi[20]. Penempatan Pekerja Migran Indonesia dimaksud dari tahun ke tahun selalu menunjukkan bahwa penempatan terbesar dilakukan oleh Perusahaan Penempetan Pekerja Migran Indonesia melalui skema *Private to Private (P to P)* lebih besar dari skema *Government to Government (G to G)* atau yang melalui BP2MI[21].

[19] *Loc.Cit.*
[20] *Loc.Cit.*
[21] *Loc.Cit.*

Permasalahan Pekerja Migran Indonesia menyangkut kasus yang menimpa Pekerja Migran Indonesia. Permasalahan ini terjadi saat prapenempatan, saat bekerja maupun setelah habis kontrak kerja. Permasalahan ini tidak hanya terjadi pada Pekerja Migran Indonesia *unprosedural*, tapi juga terjadi pada Pekerja Migran Indonesia legal/resmi. Berdasarkan data pengaduan Pekerja Migran Indonesia yang tercatat di BP2MI dari tahun ke tahun sejak tahun 2020 hingga tahun 2023, menunjukkan bahwa angka pengaduan yang terjadi setiap tahunnya terbilang cukup tinggi. Pada tahun 2020, total pengaduan Pekerja Migran Indonesia mencapai 1.779 aduan, menurun jika dibandingkan dengan tahun 2018 yang mencapai 4.779 aduan dan pada tahun 2019 yang mencapai 5.824 aduan[22]. Pada tahun 2021, jumlah pengaduan turun menjadi 1.812, dan pada tahun 2021, jumlahnya menjadi 1.702. Pada tahun 2022 pengaduan meningkat menjadi 1.987 aduan dan meningkat kembali pada tahun 2023 menjadi 1.999 aduan.

Salah satu yang dapat disebutkan yakni pada tahun 2022. Berdasarkan negara penempatan, pengaduan terbanyak ditahun 2022 adalah Pekerja Migran Indonesia penempatan Saudi Arabia, Malaysia, Taiwan, Hong Kong, dan United Arab Emirates. Menariknya, selama total tiga tahun, kelima negara tersebut juga menjadi negara dengan pengaduan terbanyak meskipun urutan negaranya berubah. Kemudian, berdasarkan daerah asal Pekerja Migran Indonesia, pengaduan terbanyak di tahun 2022 adalah Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Nusa Tenggara Barat dan DKI Jakarta. Sementara berdasarkan kabupaten/kota, pengaduan Pekerja Migran Indonesia teratas di tahun 2022 adalah Kabupaten Indramayu, Jakarta Selatan, Kabupaten Cianjur, Kabupaten Karawang, dan Kabupaten Sumbawa. Kota Jakarta Selatan menjadi satu-satunya kota yang masuk dalam daftar 25 kabupaten/kota dengan pengaduan terbanyak. Berdasarkan

[22] *Loc.Cit.*

kategori kasus, enam kasus yang mendominasi di tahun 2022 secara berurutan adalah Pekerja Migran Indonesia ingin dipulangkan, Pekerja Migran Indonesia gagal berangkat, penipuan peluang kerja, *unprosedural* rekrut Calon Pekerja Migran Indonesia, gaji tidak dibayar dan meninggal dunia di negara tujuan penempatan. Selama 3 tahun terakhir (2020-2022), Pekerja Migran Indonesia ingin dipulangkan menempati posisi pertama di daftar kasus pengaduan[23]. Berdasarkan jumlah pengaduan yang masuk dan yang pada akhirnya dapat diselesaikan, menunjukkan bahwa sebagian besar kasus dapat diselesaikan, seperti misalnya pada tahun 2021, 1.428 pengaduan dinyatakan selesai dari total jumlah 1.702 kasus/pengaduan.

Secara umum, biasanya kasus yang dialami Pekerja Migran Indonesia adalah kasus ketenagakerjaan buruk, tindak kriminalitas (penganiayaan/kekerasan) dilakukan majikan, dan kasus keimigrasian. Ada juga kasus Pekerja Migran Indonesia tersandung tindak pidana seperti mengonsumsi narkoba, perkelahian, pencurian bahkan sampai pembunuhan pada majikan.

Contoh kasus yang terjadi pada Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

1. Sebelum Bekerja
    a. beban biaya terlalu tinggi (*overcharging*);
    b. keberangkatan terlalu lama;
    c. diberangkatkan secara *nonprocedural*;
    d. pemalsuan dokumen; dan
    e. kasus gagal berangkat.
2. Selama Bekerja
    a. gaji tidak dibayar penuh oleh majikan;
    b. pemotongan gaji di luar kesepakatan;
    c. jam kerja tidak wajar;
    d. beban kerja terlalu berat;

[23] *Loc.Cit.*

e. pekerjaan tidak sesuai kontrak kerja;
f. pemutusan hubungan kerja;
g. penahanan dokumen Pekerja Migran Indonesia;
h. tidak ada libur dan cuti;
i. pengekangan atau putus komunikasi;
j. kecelakaan kerja, sakit; dan
k. tindak kekerasan/penganiayaan dilakukan majikan.

3. Setelah Bekerja
   a. tiket pulang tidak dibelikan majikan;
   b. asuransi tidak keluar;
   c. bonus tidak diberikan; dan
   d. Lain-lain

Banyak Pekerja Migran Indonesia setelah selesai kontrak kerja tidak mendapat kesejahteraan atau tidak bisa mengumpulkan dana untuk mengembangkan usaha di Indonesia. Pekerja Migran Indonesia *unprosedural* paling riskan jika terjadi kasus-kasus tersebut. Selain kasus ketenagakerjaan yang buruk dan eksploitasi, juga berpotensi tersandung kasus keimigrasian di negara penempatan. Mereka bisa mengalami penangkapan oleh keimigrasian negara setempat dan cenderung mengalami penahanan yang tidak manusiawi. Banyaknya Pekerja Migran Indonesia *unprosedural* dan bermasalah menunjukkan ada ketidakbenaran dalam tata kelola yang dibangun selama ini. Ada sistem tidak sinkron antara pemerintah dengan perilaku (*behavior)* pasar kerja.

Sampai saat ini pelindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri adalah isu yang terus bergulir baik di tingkat nasional maupun internasional. Pekerja Migran Indonesia, yang sebagian besar bekerja di sektor domestik, konstruksi, perikanan, dan manufaktur di negara-negara penerima tenaga kerja, masih berada dalam posisi rentan terhadap berbagai bentuk eksploitasi, diskriminasi, dan pelanggaran hak-hak asasi manusia. Meskipun telah ada berbagai kebijakan dan

upaya untuk memberikan perlindungan bagi pekerja migran, praktik empirik di lapangan menunjukkan bahwa tantangan dalam implementasi pelindungan tersebut masih sangat besar.

Kondisi sebagaimana tersebut di atas, dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan menimbulkan berbagai konsekuensi, di antaranya beban biaya yang signifikan. Beban biaya tersebut mencakup aspek ekonomi, sosial, dan administratif yang harus ditanggung oleh berbagai pihak diantaranya Pekerja Migran Indonesia, keluarga mereka, pemerintah dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Bagi Pekerja Migran Indonesia beban biaya yang timbul sebagaimana dimaksud mencakup biaya pengeluaran yang terjadi sebelum keberangkatan, selama masa kerja dan setelah kembali ke tanah air. Adapun beban biaya yang timbul bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia berkaitan dengan jika terjadi perselisihan hubungan kerja pada pekerja migran. Sementara Pemerintah juga menghadapi beban ekonomi dalam pengeloaan migrasi pekerja migran dalam memberikan perlindungan dan bantuan hukum, serta penyediaan fasiltas kepulangan bila diperlukan.

Beban biaya yang timbul akibat permasalahan yang ada sebagaimaan dimaksud diatas, merupakan tantangan multidimensional dan memerlukan pendekatan holistik. Untuk itu, upaya mengurangi beban dan memastikan pelindungan kepada Pekerja Migran Indonesia terpenuhi maka penguatan regulasi yang adaptif menjadi tawaran jalan keluar penyelesaian.

Sehingga tidak heran bila sampai saat ini permasalahan pelindungan pekerja migran Indonesia masih menjadi isu yang terus bergulir baik ditingkat nasional maupun internasional. Karena, Pekerja Migran Indonesia, yang sebagian besar bekerja di sektor domestik, konstruksi, perikanan, dan manufaktur di negara-negara penerima tenaga kerja, pada faktanya memang masih berada dalam posisi rentan terhadap berbagai bentuk eksploitasi, diskriminasi, dan

pelanggaran hak-hak asasi manusia. Meskipun telah ada berbagai kebijakan dan upaya untuk memberikan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia, praktik empirik di lapangan menunjukkan bahwa tantangan dalam implementasi perlindungan tersebut masih sangat besar.

Salah satu tantangan yang dihadapi adalah keterbatasan kehadiran KP2MI/BP2MI secara langsung di negara tujuan Pekerja Migran Indonesia, hal ini menjadi salah satu hambatan dalam pencegahan dan menyelesaikan permasalahan yang timbul secara persuasif. Di negara-negara dengan jumlah pekerja migran Indonesia yang sangat besar, seperti Malaysia dan Singapura, KP2MI/BP2MI mengalami kesulitan dalam menjangkau seluruh Pekerja Migran Indonesia yang memerlukan bantuan. Belum lagi dihadapkan pada minimnya kesadaran Pekerja Migran Indonesia tentang hak-hak mereka dan bagaimana cara mengakses bantuan hukum di negara tujuan. Banyak Pekerja Migran Indonesia yang tidak mengetahui prosedur atau cara melapor jika mereka mengalami kekerasan atau penindasan. Hal ini semakin mempersulit peran KP2MI/BP2MI dalam memberikan perlindungan secara optimal.

C. PERBANDINGAN DENGAN FILIPINA

1. Kantor Pelindungan Pekerja Migran

Filipina adalah suatu negara yang mempunyai sistem pengelolaan tenaga kerja migran yang baik. Berdasarkan Pasal ke-13 Konstitusi Filipina menyebutkan bahwa negara melalui kewenangan Komisi Hak Asasi Manusia menjamin tindakan hukum yang tepat untuk perlindungan hak asasi manusia semua orang di Filipina serta orang Filipina bekerja di luar negeri.

Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyatakan bahwa Kantor Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan akan “menyediakan pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia selama mereka bekerja di luar negeri sesuai

dengan hukum dan peraturan serta hukum dan konvensi internasional". Sebagai bagian dari kewajiban ini, Kementerian Ketenagakerjaan telah mulai menempatkan atase tenaga kerja di beberapa Kedutaan Indonesia di luar negeri. Saat ini, jumlah atase ketenagakerjaan terbatas hanya di 8 (delapan) negara yaitu:

a. Uni Emirat Arab;
b. Malaysia;
c. Kuwait;
d. Arab Saudi (Riyadh);
e. Brunei Darussalam;
f. Qatar;
g. Korea Selatan; dan
h. Yordania.

Selain itu terdapat 3 staf teknis di 3 negara, yaitu:

a. Singapura;
b. Hong Kong; dan
c. Arab Saudi (Jeddah).

Kemudian terdapat 1 (satu) Kepala Bidang di Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia di Taipei.

Hal itu menimbulkan kesulitan, salah satunya kesulitan dalam memberikan pelayanaan pelindungan kepada para Pekerja Migran Indonesia karena sebagian besar dari mereka hanya dapat meninggalkan tempat kerja pada hari Minggu ketika Kedutaan ditutup.[24] Hal itu berbeda dengan praktik yang dilakukan oleh Filipina, dalam rangka memberikan dukungan dan perlindungan kepada pekerja migrannya pemerintah Filipina menempatkan secara khusus Departemen Tenaga Kerja Filipina membentuk Kantor Tenaga Kerja di Luar Negeri Filipina *(Philippines Overseas Labour Office – POLO/ Migrant Worker Office)*

[24] Human Rights Watch, Maid to Order: Ending Abuses Against Migrant Domestic Workers in Singapore, Vol 17.10, December 2005, p111

di 40 (empat puluh) kota di seluruh dunia yang mewakili negara-negara tujuan utama bagi para pekerja migran Filipina. Kantor ini menyediakan berbagai layanan, termasuk penyuluhan dan layanan hukum, layanan kesehatan dan rumah sakit, pemulangan pekerja yang menderita stres, orientasi pasca kedatangan, penempatan, jejaring komunitas dan program/aktivitas peningkatan keterampilan lainnya.[25]

Selain hal tersebut di atas terdapat pembagian wewenang pemerintah yang jelas antara departemen dan agen yang berbeda. Contohnya, Departemen Luar Negeri bertugas menangani pemulangan pekerja di luar negeri dan untuk melaksanakan advokasi diplomatik. Departemen Buruh dan Tenaga Kerja Filipina mengawasi penerapan hukum-hukum luar negeri, menyediakan bantuan hukum dan menangani perawatan kesehatan.

Jika melihat perbandingan dari jumlah pekerja migran Filipina dan Pekerja Migran Indonesia, pekerja migran Filipina yang ditempatkan di seluruh dunia berjumlah sekitar 2,3 juta pekerja migran sampai dengan tahun 2023. Sedangkan pekerja migran Indonesia yang ditempatkan di seluruh dunia berjumlah sekitar 5,3 juta Pekerja Migran Indonesia sampai dengan tahun 2024. Negara Filipina dalam melakukan pelindungan pekerja migrannya sudah lebih komprehensif dengan membentuk kantor pelindungan pekerja migran (POLO/MWO) di 40 kota atau negara. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pelayanan dan menjamin pelindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia, pemerintah Indonesia perlu membentuk kantor pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan yang memiliki jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia yang

[25] Penerapan perundangan Indonesia untuk melindungi dan memberdayakan pekera migran indonesia, beberapa pelajaran dari Filipina. Proyek ILO, Jakarta. 2006

tinggi dan memiliki kompleksitas permasalahan. Selain itu, untuk memperkuat hubungan bilateral dengan negara tujuan penempatan, penambahan atase ketenagakerjaan juga dirasa menjadi salah satu hal yang urgen, mengingat pelindungan yang dilakukan bagi Pekerja Migran Indonesia di negara yang tidak memiliki atase ketenagakerjaan tidak dapat dilaksanakan secara optimal oleh perwakilan Republik Indonesia.

2. Pemberdayaan Purna Pekerja Migran

Dalam konteks melakukan pemberdayaan bagi Purna Pekerja Migran, Filipina mengatur pemberian pinjaman untuk pekerja yang kembali dan keluarga mereka. Hal itu penting mengingat bahwa uang yang disimpan dan dikirimkan oleh pekerja migran digunakan secara produktif dan memungkinkan memberikan kontribusi dalam menciptakan lapangan pekerjaan di negara. Salah satu cara untuk mendorong hal itu adalah melalui penyediaan bantuan keuangan kepada pekerja migran yang telah kembali.

Pekerja migran Filipina telah memiliki akses ke beberapa sumber kredit. Overseas Workers Welfare Administration (OWWA), lembaga pemerintah Filipina yang memiliki fungsi khusus untuk mengembangkan dan melaksanakan program layanan kesejahteran bagi pekerja migran Filipina serta keluarganya. Kini OWWA diberikan otoritas untuk mengelola dana perwalian pekerja migran. OWWA menawarkan pinjaman mata pencaharian, pinjaman untuk pulang dan baru-baru ini telah mulai menawarkan pinjaman tanpa jaminan sampai sebesar P 50,000 (USD 1,000) kepada pekerja migran Filipina agar dapat memulai usaha sendiri. Kurang lebih separuh dari total peminjam adalah perempuan. Selain skema kredit OWWA, Departemen Tenaga Kerja telah membangun kemitraan dengan LSM-LSM untuk menyediakan kredit mikro kepada pekerja

migran yang kembali. Pekerja migran Filipina yang kembali juga dapat mengajukan pinjaman perumahan melalui reksa dana pembangunan rumah nasional atau *Home Development Mutual Fund* (Pag-IBIG).

Bentuk lainnya, di Filipina, OWWA menyediakan beragam layanan bagi pekerja migran Filipina yang kembali, seperti: Mengelola sebuah jaringan pekerja migran Filipina yang telah kembali membangun bagian layanan informasi reintegrasi di bandara dan bangunan pemerintah daerah memperkerjakan petugas kesejahteraan keluarga (*Family Welfare Officer*s) di daerah-daerah utama guna memberikan informasi kepada para pekerja migran yang kembali ke negaranya.

Hal itu berbeda dengan Pemerintah Indonesia yang belum menawarkan layanan seperti yang dilakukan oleh pemerintah Filipina. Dalam perubahan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia perlu diatur mengenai pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dari aspek hukum, sosial dan ekonomi.

BAB III
EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

A. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Hak mengenai pekerja migran Indonesia telah diatur secara konstitusional. Hal ini menegaskan bahwa Pekerja Migran Indonesia memiliki landasan konstitusi yang jelas agar hak-haknya dapat terpenuhi dengan harapan dapat bekerja secara aman dan membawa dampak positif. Pengakuan hak atas pekerja migran Indonesia telah diatur dalam UUD tahun 1945 yaitu:

a. Pasal 27 ayat (2), menyebutkan bahwa *"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*;
b. Pasal 28D ayat (1), menyebutkan bahwa *"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, pelindungan, dan kepastian hukum yang adil serta pengakuan yang sama di hadapan hukum"*;
c. Pasal; 28D ayat (2), menyebutkan bahwa *"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"*;
d. Pasal 28I ayat (4) menyebutkan *"pelindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah"*.

Hak yang melekat kepada warga negara ini menimbulkan konsekuensi berupa munculnya kewajiban bagi negara untuk mengakui, memenuhi, dan menjamin hak ini melalui kebijakan, pelayanan dan pelindungan.

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia selanjutnya diinternalisasi melalui undang-undang dengan harapan melindungi dan memberdayakan pekerja migran Indonesia. Secara regulatif, undang-undang yang membahas pekerja

migran Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Namun, keberadaan undang-undang tersebut hanya mengatur penempatan dan pelindungan pekerja migran Indonesia secara administratif, sehingga diperlukan perubahan yang sesuai dengan perkembangan zaman untuk memperkuat fungsi pelindungan. Perubahan undang-undang mengenai perlindungan pekerja migran Indonesia ini melahirkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dengan fokus pada pelindungan pekerja migran Indonesia dari sebelum, selama, dan setelah bekerja di luar negeri. Keberadaan undang-undang ini juga memperkuat peran Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan lembaga lainnya dalam memberikan pelindungan. Melalui regulasi ini, pelindungan pekerja migran Indonesia tidak terbatas pada hukum, tetapi juga berhubungan dengan rekognisi atas martabat, pemberdayaan ekonomi, dan kesejahteraan.

B. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah rangkaian dari arah politik Pemerintah yang mencoba menjalankan konsepsi besar mengenai pemenuhan hak warga negara untuk bekerja. Hal tersebut tercermin dalam konsiderans Menimbang, yang secara tegas menguraikan tentang Hak Asasi Manusia, termasuk hak setiap orang untuk bekerja dan dilindungi. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menjadi salah satu dasar yuridis bagi segenap warga negara, terutama para Calon Pekerja Migran Indoensia, Pekerja Migran Indonesia, dan

Purna Pekerja Migran Indonesia untuk mendapatkan hak dasarnya sebagai manusia.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 telah 7 tahun diberlakukan, Undang-Undang ini menggantikan Undang-Uandang Nomor 39 Tahun 2004 yang dinilai kurang memberikan perlindungan komprehensif. Namun, meskipun Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia telah memberikan dasar yang baik, dalam impelemntasinya masih terdapat tantangan, masalah dan kasus yang terjadi masih banyak, baik secara kuantitas maupun variasinya, di samping jumlah pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri makin bertambah dari tahun ke tahun.

Langkah strategis untuk meningkatkan perlindungan Pekerja Migran Indonesia tentu saja tidak terlepas dari konsekuensi penambahan biaya atau alokasi anggaran. Dalam konteks kebijakan, pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang komprehensif membutuhkan investasi fiskal yang memadai untuk mendukung sistem penempatan, pengawasan, hingga pemberian layanan hukum dan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia. Salah satu komponen utama dalam meningktkan kulitas pelindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia yaitu dengan penguatan infrastruktur pelayanan Pekerja Migran Indonesia.

Secara garis besar muatan Pasal dan ayat dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dapat dievaluasi sebagai berikut:

1. Ketentuan atau muatan yang tidak jelas, kabur arti dan implikasinya.

   Pasal-Pasal yang tidak jelas ini, terbagi dalam beberapa kriteria antara lain:

   a. Pasal-pasal yang mengamanatkan suatu penetapan lebih lanjut. Karena mengandung ketidakjelasan atau kekaburan, maka pasal-pasal ini pada umumnya mengandung

pernyataan atau keterangan yang menjelaskan bahwa masalah yang terungkap dalam pasal tersebut akan diatur atau ditetapkan lebih lanjut dengan peraturan yang lain atau keputusan pejabat tinggi tertentu. Contohnya: Pasal 30 ayat (1) tentang biaya penempatan.

b. Pasal-Pasal yang mengamanatkan tugas yang sama pada menteri, kepala Badan dan Pemerintah Daerah dalam melakukan pemberdayaan dan kepulangan namun tidak menjelaskan perbedaan aspek yang ditangani seperti Pasal 39, Pasal 40, Pasal 42, dan Pasal 47.

2. Ketentuan atau muatan yang tidak lengkap.

Terdapat komponen dari substansi masalah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yang secara umum tidak utuh dan tidak jelas sehingga dapat menimbulkan interpretasi yang beragam dan menimbulkan ketidakpastian hukum. Pasal 8 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 ayat (2) yang menjelaskan bahwa pelindungan administratif dalam pelindungan sebelum bekerja paling sedikit meliputi kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan dan penetapan kondisi dan syarat kerja. Namun tidak jelaskan pada pasal berikutnya seperti apa yanga dimaksud dengan penetapan kondisi dan syarat kerja yang dimaksud. Pasal ini kurang memberikan kejelasan apa standar kondisi dan syarat kerja yang dapat melindungi Pekerja Migran Indonesia di negara penempatan.

3. Ketentuan atau muatan saling bertentangan dan inkonsisten.

Terdapat beberapa pasal yang menunjukkan adanya inkonsistensi antara pasal yang satu dengan lainnya, antara lain Pasal 30 ayat (1) bahwa Pekerja Migran Indonesia tidak dapat dibebani biaya penempatan. Sementara dalam Pasal 72 menegaskan bahwa setiap orang dilarang membebankan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon

Pemberi Kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia. Dapat diartikan bahwa biaya penempatan diluar tanggungan calon Pemberi Kerja dapat dibebankan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia. Inkonsistensi ini akan mempengaruhi bentuk sistem pengawasan dan penegakan hukum dalam pelaksanaannya di lapangan.

4. Ketentuan atau muatan yang menimbulkan konflik kelembagaan.

   Pelaksanaan undang-undang merupakan faktor sangat penting, sehingga dalam melakukan tugas untuk kepentingan publik diperlukan dan karenanya diwajibkan adanya suatu koordinasi terpadu di antara para pihak yang terlibat dalam penempatan Pekerja Migran Indonesia. Namun, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 justru mengandung suatu ketidakterpaduan di antara lembaga-lembaga yang diamanatkan menjalankan tugas pengelolaan migrasi kerja. Undang-Undang ini mengamanatkan pembentukan suatu badan pelaksana yang disebut dengan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Sementara itu, di sisi lain, seluruh undang-undang ini adalah produk kebijakan pemerintah yang merupakan inisiatif dari dan berada di bawah wewenang dari Menteri Ketenagakerjaan, dan diangkat untuk membantu tugas Presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pengelolaan migrasi kerja. Undang-undang ini mengatur tugas Kementerian Ketenagakerjaan dan BP2MI secara sendiri-sendiri namun di dalam tugas tersebut masih ada dualisme dalam melaksanakan tugas dimaksud seperti pelaksanaan pemberdayaan. Tetapi, keduanya tentunya wajib bekerjasama dalam menjalankan amanat undang-undang ini.

C. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Terdapat 4 Pasal perubahan dan 1 Pasal tambahan dalam Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang dimasukan kedalam Undang-Undang Cipta kerja. Perubahan Pasal 51 mengenai izin berusaha P3MI dan Pasal 57 mengenai perpanjangan izin berusaha P3MI, menunjukkan bahwa pemerintah bertujuan untuk mempermudah izin pendirian Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI).

P3MI memiliki posisi yang sangat krusial dalam mencegah pekerja migran yang berangkat secara illegal atau non prosedural. Saat ini banyak sekali perusahaan penempatan yang melakukan perekrutan secara besar-besaran namun hanya mengedepankan tujuan ekonomi semata tanpa memperhatikan prosedur dan kepentingan pekerja migran bahkan dilakukan secara *unprosedural*. Oleh karenanya diperlukan perumusan norma untuk memperkuat perlindungan pekerja migran Indonesia.

Di sisi lain kebijakan mengenai prosedur perpanjangan perizinan P3MI (Pasal 57) juga menjadi permasalahan serius karena dalam UU Cipta Kerja pemerintah menyederhanakan persyaratan perpanjangan izin usaha P3MI. Di samping itu, penambahan pasal 89A yang menyamakan Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) sesuai dengan ketentuan Perizinan Berusaha berpotensi melemahkan pengawasan terhadap P3MI. Penyederhanaan ini perlu dipastikan agar tidak memberi celah kepada P3MI nakal.

D. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sebelum lahirnya UU Nomor 13 Tahun 2003, secara yuridis peraturan perundang- undangan yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan pekerja 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.

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 Indonesia di luar negeri dari berbagai upaya dan perlakuan eksploitatif dari siapapun.

Pasal 31 menyebutkan bahwa ”setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.” Penempatan tenaga kerja harus dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi (Pasal 32 ayat (1). Seharusnya asas-asas ini pulalah yang menjadi dasar dalam pengaturan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Yang penting pula untuk digarisbawahi adalah bahwa penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum (Pasal 32 ayat (2)). Tepatnya dalam Pasal 34, ketentuan

mengenai pendelegasian pembentukan undang-undang yang mengatur penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Pasal 34 menyebutkan: "Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang."

Dalam UU Ketenagakerjaan telah diatur bahwa Pelaksana Penempatan kerja wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja (Pasal 35 ayat (2). Sedangkan bagi pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja (Pasal 35 ayat (3).

Pengaturan penempatan tenaga kerja diharapkan memberikan pelayanan yang bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur (Pasal 36):

a. pencari kerja;
b. lowongan pekerjaan;
c. informasi pasar kerja;
d. mekanisme antar kerja; dan
e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Adapun terkait kelembagaan, dalam Pasal 37 disebutkan bahwa pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari:

a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
b. lembaga swasta berbadan hukum.

E. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial.

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 berkaitan dengan perlindungan dan penempatan pekerja Indonesia di luar negeri antara lain mengenai

perlindungan sosial. Pasal 1 angka 9 dinyatakan bahwa perlindungan sosial adalah semua upaya yang diarahkan untuk mencegah dan menangani risiko dari guncangan dan kerentanan sosial. Dalam Pasal 14 diatur bahwa perlindungan sosial dimaksudkan untuk mencegah dan menangani risiko dari guncangan dan kerentanan sosial seseorang, keluarga, kelompok, dan/atau masyarakat agar kelangsungan hidupnya dapat dipenuhi sesuai dengan kebutuhan dasar minimal. Perlindungan sosial tersebut dilaksanakan melalui:

a. bantuan sosial;
b. advokasi sosial; dan/atau
c. bantuan hukum.

Adapun perlindungan sosial dalam bentuk bantuan sosial dimaksudkan agar seseorang, keluarga, kelompok, dan/atau masyarakat yang mengalami guncangan dan kerentanan sosial dapat tetap hidup secara wajar. Bantuan sosial ini bersifat sementara dan/atau berkelanjutan dalam bentuk: a. bantuan langsung; b. penyediaan aksesibilitas; dan/atau c. penguatan kelembagaan (Pasal 15).

Sementara advokasi sosial dimaksudkan untuk melindungi dan membela seseorang, keluarga, kelompok, dan/atau masyarakat yang dilanggar haknya. Advokasi sosial diberikan dalam bentuk penyadaran hak dan kewajiban, pembelaan, dan pemenuhan hak (Pasal 16). Sedangkan bantuan hukum diselenggarakan untuk mewakili kepentingan warga negara yang menghadapi masalah hukum dalam pembelaan atas hak, baik di dalam maupun di luar pengadilan. Bantuan hukum diberikan dalam bentuk pembelaan dan konsultasi hukum (Pasal 17).

Dalam hal ini Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang mengalami masalah dan membutuhkan perlindungan (sosial) berhak mendapatkan perlindungan tersebut dengan bentuk

perlindungan yang disesuaikan pada kasus dan kebutuhan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang bersangkutan.

F. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang

Para Pekerja Migran Indonesia di luar negeri terutama mereka yang tidak berdokumen sangat rentan menjadi korban tindak pidana perdagangan orang. Dalam hal ditemukan indikasi tindak pidana perdagangan orang dalam proses pemberangkatan dan penempatan tenaga kerja, maka petugas yang berwenang dapat melakukan tindakan pencegahan agar tidak sampai terjadi perdagangan orang tersebut.

Menurut UU Nomor 21 Tahun 2007, Pasal 1 angka 1 perdagangan orang adalah tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan dan penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan uang atau memberikan bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antar negara, untuk tujuan ekspolitasi atau mengakibatkan orang tereksploitasi.

Yang dimaksud dengan eksploitasi adalah tindakan dengan atau tanpa persetujuan korban yang meliputi semua tindakan eksploitasi yang tidak terbatas pada pelacuran, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktik serupa perbudakan, penindasan, pemerasan, pemanfaatan fisik, seksual, organ reproduksi, atau melawan hukum memindahkan atau mentransplantasi organ dan/atau jaringan tubuh atau memanfaatkan tenaga atau kemampuan seseorang oleh pihak

lain untuk mendapatkan keuntungan baik materiil maupun immateriil sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 7.

Modus operandi yang digunakan pun terkesan mirip dengan pencarian tenaga kerja untuk ditempatkan diluar negeri. Tindakan perekrutan yang dilakukan dalam rangka perdagangan orang tersebut meliputi mengajak, mengumpulkan, membawa, atau memisahkan seseorang dari keluarga atau komunitasnya (Pasal 1 angka 9). Ciri khas tindak pidana ini antara lain mengandung unsur kekerasan yang tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga psikis dan adanya ancaman kekerasan. Pasal 1 angka 11 dijelaskan bahwa kekerasan adalah setiap perbuatan secara melawan hukum, dengan atau tanpa menggunakan sarana terhadap fisik dan psikis yang menimbulkan bahaya bagi nyawa, badan, atau menimbulkan terampasnya kemerdekaan seseorang. Pasal 1 angka 12 dinyatakan bahwa ancaman kekerasan adalah setiap perbuatan secara melawan hukum berupa ucapan, tulisan, gambar, simbol, atau gerakan tubuh, baik dengan atau tanpa menggunakan sarana yang menimbulkan rasa takut atau mengekang kebebasan hakiki seseorang.

Undang-Undang ini telah mengatur besarnya pidana bagi orang yang melakukan tindak pidana perdagangan orang. Dalam Pasal 2 ayat (1) diatur bahwa setiap orang yang melakukan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang, atau memberi bayaran atau manfaat walaupun memperoleh persetuujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain, untuk tujuan mengeksploitasi orang tersebut di wilayah negara Republik Indonesia, dipidana dengan pidana penjara paling singkat 3 (tiga) tahun dan paling lama 15 (lima belas) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp

120.000.000,-(Seratus dua puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 600.000.000,-(Enam ratus juta rupiah).

Sedangkan dalam Pasal 4 dinyatakan bahwa setiap orang yang membawa warga negara Indonesia ke luar wilayah negara Republik Indonesia dengan maksud untuk dieksploitasi di luar wilayah negara Republik Indonesia dipidana dengan pidana penjara paling singkat 3 (tiga) tahun dan paling lama 15 (lima belas) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp 120.000.000,- (Seratus dua puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 600.000.000,- (Enam ratus juta rupiah).

Dalam Pasal 16 diberlakukan pemberatan hukuman dalam hal tindak pidana perdagangan orang dilakukan oleh kelompok yang terorganisasi. Setiap pelaku tindak pidana perdagangan orang dalam kelompok yang terorganisasi tersebut dipidana dengan pidana yang sama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ditambah 1/3 (sepertiga). Demikian pula jika perdagangan orang tersebut dilakukan terhadap anak, maka ancaman pidananya ditambah 1/3 (sepertiga) (Pasal 17).

UU ini juga mengatur beberapa tindak pidana lain yang berkaitan dengan tindak pidana perdagangan orang dengan masing-masing hukumannya. Tindakan pidana yang berkaitan antara lain seperti orang yang memberikan atau memasukkan keterangan palsu pada dokumen negara atau dokumen lain, atau memalsukan dokumen negara atau dokumen lain, untuk mempermudah terjadinya tindak pidana perdagangan orang (Pasal 19).

Begitu juga dengan orang yang memberikan kesaksian palsu, menyampaikan alat bukti palsu atau barang bukti palsu, atau mempengaruhi saksi secara melawan hukum di sidang pengadilan tindak pidana perdagangan orang (Pasal 20), orang yang melakukan penyerangan fisik terhadap saksi atau petugas di persidangan dalam perkara tindak pidana perdagangan orang

(Pasal 21), orang yang dengan sengaja mencegah, merintangi, atau menggagalkan secara langsung atau tidak langsung penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan terhadap tersangka, terdakwa, atau saksi dalam perkara perdagangan orang (Pasal 22), dan orang yang membantu pelarian pelaku tindak pidana perdagangan orang dari proses peradilan pidana (Pasal 23), serta orang yang memberitahukan identitas saksi atau korban padahal kepadanya telah diberitahukan, bahwa identitas saksi atau korban tersebut harus dirahasiakan (Pasal 24).

G. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002, Anak didefinisikan sebagai seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun (Pasal 1 angka 1). Sehingga bila merujuk pada ketentuan ini, setiap orang yang mempekerjakaan seseorang yang belum berusia 18 tahun berarti mempekerjakan anak. Dalam UU secara jelas dinyatakan bahwa "Setiap anak selama dalam pengasuhan orang tua, wali, atau pihak lain mana pun yang bertanggung jawab atas pengasuhan, berhak mendapat perlindungan dari perlakuan diskriminasi; eksploitasi, baik ekonomi maupun seksual; penelantaran; kekejaman, kekerasan, dan penganiayaan; ketidakadilan; dan perlakuan salah lainnya (Pasal 10). Mempekerjakan anak masuk dalam kategori eksploitasi anak secara ekonomi. Anak yang dipekerjakan tersebut berhak mendapat pelindungan khusus.

Terkait dengan perlindungan khusus ini, Pasal 59 menyebutkan bahwa: "Pemerintah dan lembaga negara lainnya berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan khusus kepada anak dalam situasi darurat, anak yang berhadapan dengan hukum, anak dari kelompok minoritas

dan terisolasi, anak tereksploitasi secara ekonomi dan/atau seksual, anak yang diperdagangkan, anak yang menjadi korban penyalahgunaan narkotika, alkohol, psikotropika, dan zat adiktif lainnya (napza), anak korban penculikan, penjualan dan perdagangan, anak korban kekerasan baik fisik dan/atau mental, anak yang menyandang cacat, dan anak korban perlakuan salah dan penelantaran."

Dalam hal perlindungan khusus bagi anak yang dieksploitasi secara ekonomi dan/atau seksual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59, maka hal ini merupakan kewajiban dan tanggung jawab pemerintah dan masyarakat (Pasal 66). Bentuk perlindungan khusus bagi anak yang dieksploitasi dapat dilakukan melalui:

a. penyebarluasan dan/atau sosialisasi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan anak yang dieksploitasi secara ekonomi dan/atau seksual;
b. pemantauan, pelaporan, dan pemberian sanksi; dan
c. pelibatan berbagai instansi pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, lembaga swadaya masyarakat, dan masyarakat dalam penghapusan eksploitasi terhadap anak secara ekonomi dan/atau seksual.

Tanggungjawab dan peran serta masyarakat dan semua pihak secara umum terlihat pula dalam ketentuan mengenai larangan untuk menempatkan, membiarkan, melakukan, menyuruh melakukan, atau turut serta melakukan eksploitasi terhadap anak (ayat 3). Bahkan pembiaran terjadinya eksploitasi anak secara ekonomi sekalipun mendapat hukuman pidana. Sehingga semua pihak harus sangat hati-hati ketika mempekerjaan seseorang yang sesungguhnya masuk kategori anak menurut UU ini. Bahkan memalsukan dokumen atau usia

dalam dokumen persyaratan kerja, sangat mungkin untuk dijerat dengan pasal tersebut.

H. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Dalam Undang-Undang ini pengertian jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak yang tercantum dalam Pasal 1 angka 1. Adapun Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial tertuang dalam Pasal 1 angka 2. Adapun Asuransi sosial adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya, yang tertuang dalam Pasal 1 angka 3. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial, yang tertuang dalam Pasal 1 angka 7.

Dana Jaminan Sosial sebagai dana amanat milik seluruh peserta yang merupakan himpunan iuran beserta hasil pengembangannya yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial untuk pembayaran manfaat kepada peserta dan pembiayaan operasional penyelenggaraan program jaminan sosial. Berdasarkan Pasal 5, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial harus dibentuk dengan Undang-Undang. Adapun sejak berlakunya Undang-Undang ini, badan penyelenggara jaminan sosial yang ada dinyatakan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menurut Undang-Undang ini. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dimaksud adalah:

a. Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK);

b. Perusahaan Perseroan (Persero) Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN);
c. Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI); dan
d. Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Kesehatan Indonesia (ASKES).

Dalam hal diperlukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial selain keempat perusahaan tersebut dapat dibentuk yang baru dengan Undang-Undang.Untuk penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional dengan Undang-Undang ini dibentuk Dewan Jaminan Sosial Nasional (Pasal 6). Dewan Jaminan Sosial Nasional bertanggung jawab kepada Presiden, dan berfungsi merumuskan kebijakan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Pengaturan kepesertaan dalam sistem jaminan sosial sebagai berikut:

a. Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti (Pasal 13).
b. Pemerintah secara bertahap mendaftarkan penerima bantuan iuran sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Penerima bantuan iuran dimaksud adalah fakir miskin dan orang tidak mampu (Pasal 14).

Adapun jenis Program Jaminan Sosial meliputi (Pasal 18):

a. Jaminan Kesehatan.

   Jaminan kesehatan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas yang diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam

memenuhi kebutuhan dasar kesehatan (Pasal 19). Peserta jaminan kesehatan adalah setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh Pemerintah. Anggota keluarga peserta berhak menerima manfaat jaminan kesehatan. Setiap peserta dapat mengikutsertakan anggota keluarga yang lain yang menjadi tanggungannya dengan penambahan iuran (Pasal 20).

b. Jaminan Kecelakaan Kerja.

   Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja (Pasal 29). Peserta jaminan kecelakaan kerja adalah seseorang yang telah membayar iuran (Pasal 30).

c. Jaminan Hari Tua.

   Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib dan diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia (Pasal 35). Peserta jaminan hari tua adalah peserta yang telah membayar iuran (Pasal 36).

d. Jaminan pension.

   Jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau

berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Jaminan pensiun diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti. Usia pensiun ditetapkan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 39).

e. Jaminan kematian.

Jaminan kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.

Pengaturan mengenai pengelolaan dana jaminan sosial wajib dikelola dan dikembangkan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial secara optimal dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai. Pemerintah dapat melakukan tindakan-tindakan khusus guna menjamin terpeliharanya tingkat kesehatan keuangan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Pasal 40).

I. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on The Protection Of Right Of All Migrant Workers And Members Of Their Families (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya)

Pasal 1 Konvensi ILO 1990 yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 berlaku bagi seluruh pekerja migran dan anggota keluarga tanpa membedakan jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama atau kepercayaan, pendapat politik atau lain-lain kebangsaan, asal-usul etnis atau

sosial, kewarganegaraan, usia, kedudukan ekonomi, kekayaan, status perkawinan, status kelahiran.

Selain Pekerja migran, Konvensi ini juga mengatur mengenai pekerja lintas batas, pekerja musiman, pelaut, pekerja pada instalasi lepas pantai, pekerja keliling, pekerja proyek, pekerja dengan pekerjaan tertentu baik untuk jangka waktu maupun negara tujuan tertentu, serta pekerja mandiri (Pasal 2 Konvensi ILO 1990).

Tujuan perlindungan yang diberikan melalui Konvensi ini tidak saja hanya terbatas kepada pekerja migran, nemun juga kepada anggota keluarga pekerja migran seperti tercantum dalam Pasal 4 Konvensi ILO 1990 yang telah diratifikasi melalui UU Nomor 6 Tahun 2012. Anggota keluarga pekerja dalam konvensi ini mengacu pada orang-orang yang kawin dengan pekerja migran atau mempunyai hubungan dengan pekerja migran menurut hukum yang berlaku berakibat sama dengan perkawinan, dan juga anak-anak pekerja migran yang menjadi tanggungan dan orang-orang lain yang menjadi tanggungan mereka yang diakui sebagai anggota keluarga menurut hukum yang berlaku.

Hak pekerja migran sebagai manusia, tidak dapat dibatasi dan sangat dijunjung tinggi dalam konvensi ILO 1990 yang telah diratifikasi melalui UU Nomor 6 Tahun 2012 dimana hak-hak pekerja migran sangat jelas dan lengkap dinyatakan dalam pasal-pasal konvensi seperti hak memasuki dan tinggal dinegara asal, juga bebas untuk meninggalkan negara manapun, termasuk negara asal pekerja migran (Pasal 8 Konvensi ILO 1990), tidak diperbolehkan untuk dijadikan sasaran penyiksaan atau perlakuan atau penghukuman yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat (Pasal 10 Konvensi ILO 1990), tidak boleh diperbudak atau diperhambakan, tidak diwajibkan untuk melakukan kerja paksa (Pasal 11 Konvensi ILO 1990), memiliki

kebebasan untuk menjalankan agama dan kepercayaan (Pasal 12 Konvensi ILO 1990), tidak dapat diganggu dalam hal urusan pribadi, keluarga, rumah tangga, korespondensi atau komunikasi lain atau secara tidak sah diserang kehormatan dan nama baiknya, memiliki hak atas perlindungan hukum terhadap gangguan atau serangan (Pasal 14 Konvensi ILO 1990).

Pekerja Migran dan anggota keluarga juga tidak boleh dipenjara semata-mata atas dasar kegagalan memenuhi perjanjian, tidak boleh dirampas ak atas izin tinggal atau izin kerja, atau diusir semata-mata atas dasar kegagalan memenuhi suatu kewajiban yang muncul dari perjanjian kerja (Pasal 20 Konvensi ILO 1990).

Dalam konvensi ini juga mengatur larangan kepada setiap orang untuk menyita, menghancurkan atau mencoba menghancurkan dokumen identitas, dokumen yang memberi izin masuk atau tinggal, bertempat tinggal atau dokumen penting lain seperti paspor atau dokumen setara milik pekerja migran atau anggota keluarga yang diperlukan di wilayah nasional atau izin kerja. Tindakan tersebut dikategorikan sebagai tindakan yang melawan hukum (Pasal 21 Konvensi ILO 1990).

Perlakuan yang sama diberikan dalam konvensi ini kepada pekerja migran yang berkaitan dengan akses pada lembaga dan pelayanan pendidikan, bimbingan kejuruan dan pelayanan penempatan, pelatihan kejuruan, akses perumahan dan perlindungan terhadap eksploitasi dalam hal penyewaan, pelayanan sosial dan kesehatan, akses pada perusahaan-perusahaan koperasi (Pasal 43 Konvensi ILO 1990). Hak-hak yang dinyatakan dalam konvensi ILO ini menjadi bagian dari perlindungan yang diberikan bagi pekerja migran dan anggota keluarganya.

J. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Pasal 1 angka 1 UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai mahluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Terkait dengan hak perlindungan Pasal 3 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil, serta mendapat kepastian hukum dalam semangat di depan hukum. Kemudian Pasal 3 ayat (3) dinyatakan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan manusia, tanpa diskriminasi.

Selanjutnya dalam Pasal 5 diatur bahwa “setiap orang diakui sebagai manusia pribadi yang berhak menuntut dan memperoleh perlakuan serta perlindungan yang sama sesuai dengan martabat kemanusiaanya di depan hukum dan setiap orang berhak mendapat bantuan dan perlindungan yang adil dari pengadilan yang objektif dan tidak berpihak (ayat (1) dan (2)).

Sedangkan pada ayat (3) disebutkan bahwa “setiap orang yang termasuk kelompok masyarakat yang rentan berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya.” Dalam Pasal 8 dijelaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia terutama menjadi tanggung jawab Pemerintah. Selanjutnya dalam penjelasannya dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan “perlindungan” adalah termasuk pembelaan hak asasi manusia.

Pasal 12 menerangkan bahwa “setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadinya, untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, bertanggung jawab, berakhlak mulia, bahagia, dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia.” Adapun hak berkomunikasi dan memperoleh informasi diatur dalam Pasal 14 ayat (1) yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi yang diperlukan untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya.”

Pemenuhan hak-hak dasar lainnya juga diatur dalam Pasal 28, Pasal 30 dan 38. Dalam Pasal 28 ayat (1) menyatakan bahwa setiap orang berhak mencari suaka untuk memperoleh perlindungan politik dari negara lain. Pasal 29 ayat 1 menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan hak miliknya”. Pasal 30 menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas rasa aman dan tenteram serta perlindungan terhadap ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu”. Kebebasan memilih suatu pekerjaan diatur dalam Pasal 38 ayat (2) yang menyebutkan bahwa “setiap orang bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan”.

Terkait dengan perlindungan bagi Pekerja Indonesia wanita, Pasal 49 dalam ayat 2 dan 3 menjelaskan bahwa wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin, dan dilindungi oleh hukum. Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 49 Ayat (2) dijelaskan bahwa yang dimaksud

dengan “perlindungan khusus terhadap fungsi reproduksi” adalah pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan haid, hamil, melahirkan, dan pemberian kesempatan untuk menyusui anak.

K. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

Pasal 1 angka 1 menyebutkan serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan (Pasal 1 angka 2). Adapun serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/serikat yang tidak bekerja di perusahaan.

Dalam Pasal 5, disebutkan setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh. Sedangkan dalam Pasal 6, serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh. Federasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh.

Adapun dalam perlindungan hak berorganisasi (Pasal 28), Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak

menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

L. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

UU Nomor 9 Tahun 2015 merupakan perubahan kedua undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yakni undang-undang pertama yang mengatur tentang otonomi daerah. Beberapa pasal dari UU Nomor 32 Tahun 2004 yang telah berubah menjadi UU Nomor 9 Tahun 2015 berkaitan dengan UU Nomor 39 Tahun 2004. Kedua undang-undang ini dibuat pada tahun yang sama, akan tetapi ada ketidak-konsistenan dari kedua undang-undang ini, yakni Pasal 10, 13, 14 dan 22.

Dalam Pasal 10 UU ini sebenarnya jelas bahwa urusan yang dilaksanakan oleh Pemerintah (pusat) hanya 6 poin (ayat (3) huruf a sampai dengan f). Tidak satupun dalam huruf tersebut yang secara eksplisit mengemukakan bahwa urusan ketenagakerjaan merupakan urusan Pemerintah (pusat) yang dengan kata lain seharusnya pengaturan, perlindungan tentang ketenagakerjaan merupakan urusan yang diwajibkan kepada Pemerintah Daerah. Hal tersebut bukan hanya karena

pengaturan yang seharusnya konsisten dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 yang telah berubah menjadi UU Nomor 9 Tahun 2015, namun juga karena adanya kebutuhan untuk pembedaan kewenangan antar daerah yang satu dengan daerah yang lain. Sebagai contohnya adalah: daerah Pontianak, Riau tentu berbeda dengan daerah Ponorogo atau Blitar; karena daerah Pontianak dan Riau merupakan daerah pintu gerbang yang digunakan para Pekerja Indonesia untuk mencari penghidupan di negara tetangga seperti Singapura, Malaysia dan Brunai atau daerah-daerah lainnya; sedangkan daerah Ponorogo dan Blitar merupakan daerah asal dari para Pekerja Indonesia tersebut. Sehingga tepat dan sangat ideal kalau UU Nomor 39 Tahun 2004 banyak mendelegasikan pasal-pasalnya untuk diatur dalam Perda, walaupun mungkin ada Peraturan Pemerintah yang memberikan batasan-batasan minimal yang harus ada di Perda.

Namun yang terjadi adalah UU Nomor 39 Tahun 2004 tidak satupun pasal yang mengatur pendelegasikan kepada Perda tersebut. Pada hal pasal 13 dan 14 UU Nomor 32 Tahun 2004 yang telah berubah menjadi UU Nomor 9 Tahun 2015 memberikan rincian urusan yang wajib menjadi kewenangan daerah provinsi maupun kabupaten/kota. Pasal 13 ayat (1) huruf h menyebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah propinsi merupakan urusan dalam skala propinsi meliputi pelayanan bidang ketenagakerjaan lintas kabupaten/kota.

Sedangkan Pasal 14 huruf h menegaskan bahwa pelayanan bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk kabupaten/kota. Pada ayat (3) disebukan bahwa pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Pasal 11, Pasal 12, Pasal 13, dan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Terkait hal tersebut, terlihat bahwa UU Nomor 39 Tahun 2004 tidak harmonis atau tidak konsisten secara horisontal dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 yang telah berubah menjadi UU Nomor 9 Tahun 2015 dalam hal pengaturan tentang urusan wajib yang menjadi kewenangan daerah, baik provinsi maupun kabupaten/kota. Padahal Pasal 22 dalam UU Nomor 32 Tahun 2004 yang telah berubah menjadi UU Nomor 9 Tahun 2015 mengatur lebih lanjut tentang penyelenggaraan otonomi daerah sebagaimana berikut: "Dalam menyelenggarakan otonomi, daerah mempunyai kewajiban:

a. melindungi masyarakat, menjaga persatuan kesatuan, dan kerukunan nasional, serta keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
b. meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat;
c. mengembangkan kehidupan demokrasi;
d. mewujudkan keadilan dan pemerataan;
e. meningkatkan pelayanan dasar pendidikan;
f. menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan;
g. menyediakan fasilitas sosial dan fasilitas umum yang layak;
h. mengembangkan sistem jaminan sosial;
i. menyusun perencanaan dan tata ruang daerah;
j. mengembangkan sumber daya produktif di daerah;
k. melestarikan lingkungan hidup;
l. mengelola adminitrasi kependudukan;
m. melestarikan nilai sosial budaya;
n. membentuk dan menerapkan peraturan perundang-undangan sesuai dengan kewenangannya; dan
o. kewajiban lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Huruf a sampai dengan o dalam Pasal 22 mengemukakan tentang kewajiban Pemerintah Daerah. Adapun yang terkait

dengan masalah ketenagakerjaan adalah huruf: b, d, e, f, g, h, j, l, n, dan o. Dengan penelitian normatif tentang konsistensi antara UU Nomor 39 Tahun 2004 dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 yang telah berubah menjadi UU Nomor 9 Tahun 2015, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat ketidak harmonisan antara kedua undang-undang tersebut tentang urusan wajib pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota. Seharusnya UU Nomor 39 Tahun 2004 mendelegasikan pasal-pasal yang mengatur tentang urusan-urusan wajib yang menjadi kewenangan daerah. Hal ini memang sudah dilakukan, tetapi hanya pasal-pasal tentang pengawasan dan perlindungan saja. Pada hal seharusnya seluruh urusan ketenagakerjaan menjadi urusan wajib yang menjadi kewenangan daerah karena urusan ketenagakerjaan bukan urusan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 10 UU Nomor 32 Tahun 2004 ayat (3) huruf a sampai dengan f.

Terkait dengan pembagian kewajiban dan kewenangan Pemerintah, Kewajiban Pemerintah dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 diatur dalam berbagai pasal, terutama pada pasal- pasal yang mengatur tentang penempatan. Pembagian kewajiban merupakan hal yang penting, karena dengan pengaturan ini Pekerja Indonesia menjadi jelas instansi mana mereka akan meminta pelaksanaan hak-hak mereka.

Dalam hal kewenangan, maka Pemerintah Pusat mempunyai kewenangan yang banyak, dan sebaliknya untuk Pemerintah Daerah, bahkan dalam hal SIPPTKI, deposit dari PJTKI dan SIP semuanya ada di tangan Menteri. Selain tidak mendelegasikan kewenangan, dalam beberapa hasil penelitian, seminar maupun Focus Group Discussian (FGD) Pemerintah Daerah menuntut kewenangan untuk SIP dan deposit. Hal ini dilakukan dengan alasan sulitnya pengawasan terhadap PJTKI dan rumitnya birokrasi pencairan deposit apabila terjadi kasus-

kasus yang mayoritas terjadi di daerah asal (Kabupaten/Kota maupun di Propinsi). Jadi seharusnya SIP dan Deposit ada di daerah, minimal di masing-masing Provinsi di mana PJTKI melaksanakan penempatan dari berbagai daerah kabupaten dan kota di provinsi tersebut.

M. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 Tentang Hubungan Luar Negeri.

Dalam Pasal 8 UU Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, disebutkan bahwa "Menteri, atas usul pimpinan departemen atau lembaga pemerintah nondepartemen, dapat mengangkat pejabat dari departemen atau lembaga yang bersangkutan untuk ditempatkan pada Perwakilan Republik Indonesia guna melaksanakan tugas-tugas yang menjadi bidang wewenang departemen atau lembaga tersebut. Pejabat dimaksud secara operasional dan administratif merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perwakilan Republik Indonesia serta tunduk pada peraturan-peraturan tentang tata kerja Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri. Ketentuan ini berkaitan dengan peran Perwakilan Republik Indonesia dalam proses penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di negara tujuan penempatan.

Adapun mengenai perlindungan Pekerja Indonesia di luar negeri, Pasal 18 mengatur bahwa Pemerintah Republik Indonesia melindungi kepentingan warga negara atau badan hukum Indonesia yang menghadapi permasalahan hukum dengan perwakilan negara asing di Indonesia. Pemberian perlindungan tersebut dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan kebiasaan internasional.

Sebagai bentuk kewajiban terhadap warga negaranya di luar negeri, Pasal 19 menyebutkan bahwa perwakilan Republik Indonesia berkewajiban memupuk persatuan dan kerukunan

antara sesama warga negara Indonesia di luar negeri dan memberikan pengayoman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri, sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional serta hukum dan kebiasaan internasional. Dalam hal terjadi sengketa antara sesama warga negara atau badan hukum Indonesia di luar negeri, Perwakilan Republik Indonesia berkewajiban membantu menyelesaikannya berdasarkan asas musyawarah atau sesuai dengan hukum yang berlaku (Pasal 20).

N. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian

Setiap Pekerja Indonesia yang berangkat atau ke luar wilayah Indoenisa wajib memiliki Surat Perjalanan sebagaimana diatur dalam Pasal 3 UU tentang Keimigrasian. Selain itu mereka dapat ke luar wilayah Indonesia setelah mendapat Tanda Bertolak dan wajib melalui pemeriksaan oleh Pejabat Imigrasi di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (Pasal 4 dan Pasal 5). Adapun jenis Surat Perjalanan yang dipergunakan adalah Paspor Biasa (Pasal 29 ayat (1) huruf a.). mengingat Paspor Biasa diberikan kepada Warga Negara Indonesia yang akan melakukan perjalanan ke luar wilayah Indonesia dan Negara Indonesia yang bertempat tinggal di luar negeri (Pasal 30 ayat (1) dan (2)). Dalam keadaan khusus apabila Paspor Biasa tidak dapat diberikan, sebagai penggantinya dikeluarkan Surat Perjalanan Laksana Paspor untuk Warga Negara Indonesia (ayat (3)).

BAB IV
LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS

Perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dilakukan dengan menggunakan prinsip-prinsip nilai kemanusiaan yang universal, ilmiah, dan berpihak kepada para Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dengan mengacu pada nilai filosofis, sosiologis, dan yuridis.

A. Landasan Filosofis

Setiap manusia memiliki hak asasi yang sama, sebagaimana diakui dan dinyatakan dalam Piagam PBB tentang Hak Asasi Manusia (HAM). Kenyataan bahwa manusia adalah makhluk sosial dengan kepribadian yang beragam dan unik, serta berdaulat atas dirinya, telah menjadi dasar dalam memahami bagaimana konsepsi keuniversalan diwujudkan dalam kehidupan masyarakat dunia, termasuk Indonesia.

Indonesia sebagai negara yang merdeka dan berdaulat, telah melewati proses panjang sebagai bangsa besar yang melahirkan Pancasila sebagai ideologi yang digali dari nilai keindonesiaan yang sejalan dengan Piagam *Human Rights*. Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, secara tegas dinyatakan bahwa: kemerdekaan disusun dan dibentuk dalam negara yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusian yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Filosofi sebagai bangsa yang besar yang merdeka, berdaulat, dan beradab telah termaktub secara jelas dan tegas dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,

sehingga kehidupan berbangsa dan bernegara, semestinya telah mengalami banyak kemajuan, termasuk terjadinya peningkatan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Dengan kekayaan alam yang melimpah dan jumlah penduduk yang besar, seharusnya Indonesia mampu menjadi negara makmur dan berdaulat di hadapan negara-negara lainnya.

Sejak dideklarasikan sebagai negara yang merdeka dan berdaulat, maka saat itulah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) memiliki tanggung jawab ekonomi-politik dalam menyejahterakan seluruh rakyat. Salah satu bentuk tanggung jawab negera adalah dengan menyediakan lapangan pekerjaan bagi setiap warga negara. Dengan bekerja, berarti seseorang sedang mengukuhkan sejarah dan peradaban bangsanya. Dan dengan bekerja, maka ia menjadi makhluk sosial yang bertanggung jawab atas diri dan lingkungannya. Dengan kata lain, bekerja memiliki makna filosofi sebagai fondasi eksistensi sebagai bangsa/negara.

Oleh karena itu, bekerja sebagai Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus dipahami sebagai upaya pencarian nafkah yang bersifat sementara. Namun, jika negara memahami Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagai salah satu jalan keluar yang bersifat jangka panjang, maka menjadi tanggung jawab Pemerintah untuk membenahi keseluruhan sistem kerja yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa.

B. Landasan Sosiologis

Pembuatan Naskah Akademik tidak dapat dilepaskan dari aspek sosiologis dalam rangka memotret terhadap gejala-gejala sosial-ekonomi-politik yang berkembang di masyarakat. Landasan sosiologis juga memuat analisis kecenderungan sosiologis-futuristik tentang sejauhmana tingkah laku sosial itu sejalan dengan arah dan tujuan pembangunan hukum yang ingin dicapai. Karena itu, dalam konsideran, penting dicantumkan dengan pertimbangan-

pertimbangan yang bersifat empiris, agar suatu gagasan normatif tercantum dalam peraturan berdasar pada kondisi faktual yang terjadi sesuai kesadaran hukum masyarakat. Hal itu, dilakukan dengan tujuan norma hukum peraturan, kelak terlaksana sebaik mungkin di tengah-tengah masyarakat hukum yang diaturnya. Tidak jarang peraturan terhambat dilaksanakan disebabkan oleh kondisi masyarakat yang tidak memungkinkan penerapannya di lingkungan tersebut.

Fungsi peraturan pelindungan pekerja migran dimaksudkan sebagai kontrol sosial dan sarana *social engineering*. Sebagai sosial kontrol, dimaksudkan mencegah kemungkinan munculnya konflik pekerja migran baik dengan pemberi kerja, penyedia kerja maupun sesama pekerja, pun lingkungan sekitarnya serta gangguan ketertiban masyarakat. Adapun fungsi sarana *social engineering*, keberadaan peraturan diharapkan bisa menjadi faktor pendorong untuk menuju modernisasi dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat. Untuk itu, perubahaan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus memperhatikan sejauhmana kontribusi peraturan yang ada nantinya memberikan manfaat kesejahteraan masyarakat luas.

Selain itu, yang patut menjadi perhatian juga, bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia merupakan satu kesatuan dari pembangunan nasional. Kenapa demikian? Karena secara makro ekonomi, pengaturan pelindungan pekerja migran berimplikasi pada potensi peningkatan perolehan pendapatan, investasi lapangan kerja dan menjaga stabilitas ekonomi. Dari aspek teknis sasaran umum yang ingin dicapai adalah berkaitan dengan peningkatan kehidupan layak bagi pekerja migran dan keluarganya. Dengan demikian, perubahan peraturan pelindungan pekerja migran Indonesia hendaknya mengoptimalkan pemanfataan sumber daya, termasuk juga sistem kerja sama atau kemitraan juga diberikan pelindungan hukum yang memadai.

C. Landasan Yuridis

Sebagai upaya memberikan pelindungan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia/Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) telah membentuk Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri (Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017). Sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang ini, Pemerintah juga telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran.

Selain itu, seiring dengan pergantian kepemimpinan nasional sebagai hasil pemilu Presiden dan Wakil Presiden tahun 2024, disahkan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara. Selanjutnya Presiden mengesahkan Peraturan Presiden Nomor 139 Tahun 2024 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024-2029, Peraturan Presiden Nomor 140 Tahun 2024 tentang Organisasi Kementerian Negara, Peraturan Presiden Nomor 165 Tahun 2024 tentang Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Presiden Nomor 166 Tahun 2024 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Hal ini berdampak pada terjadinya pengalihan kewenangan dari Kementerian Ketenagakerjaan ke Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dimana pengalihan kewenangan tersebut bertentangan dengan ketentuan kewenangan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang berdampak pada

timbulnya ketidakpastian hukum dalam pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut maka Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia perlu dilakukan perubahan.

BAB V
JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN RANCANGAN UNDANG-UNDANG

A. Jangkauan dan Arah Pengaturan

Jangkauan pengaturan dalam Rancangan Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri mengacu pada pergantian yang mengedepankan pelindungan terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Arah pergantian ini tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 sebagaimana secara lebih detail sudah dijabarkan sebelumnya dalam Naskah Akademik ini, yang secara garis besar permasalahannya adalah adanya ketidakpastian hukum, kekosongan hukum, ketidakefektifan hukum, dan sistem perlindungan dan pengelolaan yang kurang berpihak kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Untuk itu, aspek pengaturan dalam Rancangan Undang-Undang ini akan memperjelas dan memperkuat peran Pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri serta memperbesar peran Pemerintah Daerah dalam rangka otonomi daerah, memperjelas peran Badan/Lembaga Nasional sebagai pelaksana kebijakan operasional, mengurangi peran swasta dan meningkatkan peran Kementerian Luar Negeri dan/atau Atase Ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan di luar negeri. Dengan adanya pembagian peran dan tugas yang jelas antara pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan, dan pengawas, diharapkan dapat menyelesaikan berbagai permasalahan seputar pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.

Jangkauan serta arah pengaturan dari Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi:

1. Perubahan tugas dan wewenang kelembagaan di bidang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dimana selama ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yakni BAB VI KELEMBAGAAN Pasal 44 yang menyebutkan bahwa *Pelaksanaan tugas pemerintah di bidang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia diselenggarakan oleh Kementerian dan Badan*. Selain itu, dalam Pasal 45 dan Pasal 47 juga ditegaskan dan dirinci mengenai tugas Menteri sebagai pembuat kebijakan dan tugas Kepala BP2MI sebagai pelaksana kebijakan. Namun demikian secara faktual berdasarkan kebijakan nasional saat ini, kelembagaan yang dimaksud sudah melebur dalam satu wadah kementerian. hal ini tentunya perlu direspon atau diakomodasi dalam norma perubahan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 sehingga terwujud kepastian hukum dalam pelaksanaannya.
2. Terkait Pelatihan, dimana Calon Pekerja Migran Indonesia sudah harus memiliki kompetensi pada saat ingin bekerja ke Luar Negeri, sementara faktanya di lapangan masih banyak ditemukan Calon Pekerja Migran Indonesia yang tidak memiliki kompetensi kerja sebagaimana diharapkan. Menyikapi hal tersebut, maka negara melalui kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pekerja Migran Indonesia perlu segera mengambil langkah yang tepat dan terukur melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia guna peningkatan kompetensi kerjanya.
3. Terkait pemberdayaan, tidak hanya diperuntukan bagi purna Pekerja Migran Indonesia tetapi juga untuk Pekerja Migran Indonesia yang berangkat dan keluarganya.
4. Terkait dengan pembiayaan Pekerja Migran Indonesia, dimana berdasarkan ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 18

Tahun 2017 yang menyatakan bahwa Pekerja Migran Indonesia tidak dapat dibebani biaya penempatan, namun fakta di lapangan tetap masih menjadi beban Pekerja Migran Indonesia disebabkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tidak berlaku di negara tujuan penempatan. Oleh karena itu melalui Rancangan Undang-Undang ini pengaturan mengenai komponen biaya penempatan jelas dan transparan.

5. Optimalisasi tugas dan tanggung jawab Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan Pemerintah Desa.
6. Penguatan peran Menteri Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dalam pelaksanaan pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
7. Visa kerja atau visa lainnya yang digunakan untuk bekerja di negara tujuan penempatan.
8. Dalam Undang-Undang 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia belum mengatur adanya kantor pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kompleksitas permasalahan Pekerja Migran Indonesia dalam rangka meningkatkan pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
9. Belum optimalnya pengelolaan sistem informasi yang terintegrasi dan pendataan dalam penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
10. Belum adanya pengaturan tentang permagangan di luar negeri.
11. Penguatan peran pegawai sebagai pejabat fungsional pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan penyidik Pegawai Negeri Sipil.

B. Ruang Lingkup Materi

Ruang lingkup materi muatan yang diatur dalam RUU tentang Perubahan Ketiga Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai berikut:

1. Ketentuan Umum

Ketentuan umum dalam RUU tentang Perubahan Ketiga Undang-Undang 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur perubahan mengenai definisi dari Calon Pekerja Migran Indonesia, Keluarga Pekerja Migran Indonesia, Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia, dan Menteri, penambahan definisi baru mengenai Purna Pekerja Migran Indonesia dan Kementerian, serta penghapusan definisi dari Visa Kerja dan Badan.

Adapun ketentuan Pasal 1 RUU tentang Perubahan Ketiga Undang-Undang 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara lengkap berbunyi sebagai berikut:

a. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di Kementerian.
b. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
c. Purna Pekerja Migran Indonesia adalah Pekerja Migran Indonesia yang telah kembali ke Indonesia karena telah berakhir perjanjian kerjanya atau dengan sebab lain.
d. Keluarga adalah suami, istri, anak, atau orang tua dari Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, atau Purna Pekerja Migran Indonesia, termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.
e. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.

f. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.
g. Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.
h. Pelindungan Selama Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri.
i. Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.
j. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
k. Mitra Usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada Pemberi Kerja.
l. Pemberi Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia.

m. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
n. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
o. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
p. Surat lzin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
q. Surat lzin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP2MI adalah izin yang diberikan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.

r. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk pelindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
s. Orang adalah orang perseorangan dan/atau korporasi.
t. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang menyelenggarakan program Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.
u. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
v. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
w. Pemerintah Desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.
x. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disebut Perwakilan Republik Indonesia adalah perwakilan diplomatik dan perwakilan konsuler Republik Indonesia yang secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan bangsa, negara, dan pemerintah Republik Indonesia secara keseluruhan di negara tujuan penempatan atau pada organisasi internasional.
y. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
z. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

2. Perluasan ruang lingkup dari Pekerja Migran Indonesia.

Pekerja Migran Indonesia meliputi:

a. pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
b. pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga;
c. awak kapal niaga, yakni awak kapal yang bekerja antara lain pada kapal pesiar, kapal kargo, kapal tugboat, dan kapal tanker;
d. awak kapal perikanan;
e. pekerja dengan pekerjaan tertentu, yakni pemagangan di luar wilayah Republik Indonesia dengan kegiatan yang memadukan pelatihan kerja dan bekerja secara langsung berdasarkan Perjanjian Kerja di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman pada Pemberi Kerja di luar negeri untuk menguasai keterampilan atau keahlian tertentu dengan menerima upah atau sebutan lain;
f. pekerja musiman, yakni Pekerja Migran Indonesia yang sifat pekerjaannya bergantung pada kondisi musiman dan dilakukan hanya dalam sebagian waktu setiap tahunnya, misalnya *harvester*, *horticulture*, *meat processing*, *broadacre*, *aquaculture*, *poultry*, *shearing*, *forestry* dan pemegang visa bekerja dan berlibur; dan
g. pekerja lintas antarperbatasan negara, yakni Pekerja Migran Indonesia yang bertempat tinggal di Indonesia dan bekerja di luar wilayah negara Indonesia setiap hari atau paling sedikit 1 (satu) kali dalam seminggu.

Sementara, yang tidak termasuk sebagai Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

a. warga negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi;

b. pelajar/mahasiswa di luar negeri;
c. peserta pelatihan paling lama 6 (enam) bulan di luar negeri;
d. warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka;
e. penanam modal;
f. aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia;
g. warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja Negara; dan
h. warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

3. Penambahan persyaratan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri, yakni terdaftar pada sistem informasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan:

a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
b. memiliki kompetensi;
c. sehat jasmani dan rohani;
d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial;
e. memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan; dan
f. terdaftar pada sistem informasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

4. Penambahan kewajiban bagi setiap Pekerja Migran Indonesia untuk melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan Pekerja Migran lndonesia kepada pihak yang melaksanakan penempatan Pekerja Migran lndonesia.

Setiap Pekerja Migran Indonesia memiliki kewajiban:

a. menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;

b. menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
c. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja;
d. melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan Pekerja Migran lndonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan; dan
e. melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan Pekerja Migran lndonesia kepada pihak yang melaksanakan penempatan Pekerja Migran lndonesia.

5. Penyesuaian nomenklatur pegawai fungsional pengantar kerja menjadi pegawai fungsional di bidang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan perluasan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam norma pelindungan teknis sebelum bekerja bagi Pekerja Migran Indonesia.

Pelindungan teknis sebelum bekerja bagi Para Pekerja Migran Indonesia paling sedikit meliputi:
a. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
b. peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
c. Jaminan Sosial;
d. fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
e. penguatan peran pegawai fungsional di bidang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
f. pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dan/atau unit kerja Kementerian di daerah dalam sistem yang terintegrasi; dan
g. pembinaan dan pengawasan.

6. Penegasan tugas atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk untuk menetapkan Pemberi Kerja dan Mitra Usaha yang sudah diverifikasi dalam daftar Pemberi Kerja dan Mitra Usaha.

   Atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan wajib melakukan verifikasi terhadap Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja. Berdasarkan hasil verifikasi terhadap Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja, atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk menetapkan Pemberi Kerja dan Mitra Usaha yang sudah diverifikasi dalam daftar Pemberi Kerja dan Mitra Usaha. Atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas Iuar negeri yang ditunjuk wajib mengumumkan daftar Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja bermasalah secara periodik. Hasil verifikasi terhadap Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja bermasalah menjadi bahan rekomendasi dalam pemberian izin penempatan bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang bermitra dengan Mitra Usaha yang bermasalah.

7. Penambahan tugas Pemerintah Pusat menyusun pedoman sosialisasi informasi peluang kerja dan pendataan Calon Pekerja Migran Indonesia.

   Pemerintah Pusat mendistribusikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Daerah kabupaten/kota melalui Pemerintah Daerah provinsi. Pemerintah Daerah kabupaten/ kota melakukan sosialisasi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat dengan melibatkan aparat Pemerintah Desa. Pemerintah Pusat menyusun pedoman sosialisasi informasi peluang kerja dan pendataan Calon Pekerja Migran Indonesia.

8. Penambahan ketentuan mengenai kewajiban Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk mendistribusikan informasi peluang kerja di luar negeri kepada masyarakat.

   Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib mendistribusikan informasi peluang kerja di luar negeri kepada masyarakat. Pendistribusian informasi tersebut dapat dilakukan bekerja sama dengan Kementerian dan/atau Pemerintah Daerah. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak mendistribusikan informasi peluang kerja dikenai sanksi administratif.

9. Penegasan kewajiban Calon Pekerja Migran Indonesia untuk mengikuti mekanisme penempatan sebelum bekerja.

   Calon Pekerja Migran Indonesia wajib mengikuti mekanisme penempatan sebelum bekerja. Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme penempatan sebelum bekerja diatur dalam Peraturan Menteri.

10. Penambahan ketentuan mengenai dokumen yang harus dimiliki oleh Calon Pekerja Migran Indonesia dan kewajiban Calon Pekerja Migran Indonesia untuk mengikuti tes kesehatan jasmani dan rohani.

    Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon Pekerja Migran Indonesia harus memiliki dokumen paspor Republik Indonesia; visa kerja atau visa lain yang digunakan untuk bekerja di negara tujuan penempatan; Perjanjian Kerja; surat keterangan sehat jasmani dan rohani; dan sertifikat kompetensi kerja dan bahasa. Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia wajib mengikuti tes kesehatan jasmani dan rohani pada lembaga kesehatan dan/atau lembaga psikologi yang ditetapkan oleh Menteri. Dalam hal Calon Pekerja Migran Indonesia tidak memiliki sertifikat kompetensi kerja dan bahasa karena lembaga yang

menyelenggarakan sertifikasi kompetensi belum memiliki mekanisme pelaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dan bahasa untuk pekerjaan bidang tertentu, sertifikat kompetensi kerja dan bahasa dapat diganti dengan dokumen lain yang menunjukkan keahlian di bidang tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai dokumen yang harus dimiliki oleh Calon Pekerja Migran Indonesia diatur dengan Peraturan Menteri.

11. Penambahan ketentuan hal yang harus ada dalam Perjanjian Kerja, yakni adanya jaminan pemenuhan hak dalam melaksanakan ibadah.

    Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Migran Indonesia terjadi setelah Perjanjian Kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Kerja paling sedikit meliputi:

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

12. Perubahan ketentuan mengenai perpanjangan jangka waktu Perjanjian Kerja.

    Perpanjangan jangka waktu Perjanjian Kerja dalam RUU cukup hanya wajib dilaporkan kepada Perwakilan Republik Indonesia dan/atau kantor pelayanan Pekerja Migran Indonesia

di negara tujuan penempatan, tidak perlu dilakukan di hadapan pejabat yang berwenang di kantor Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan. Hal ini dilakukan untuk mempermudah Pekerja Migran Indonesia yang akan memperpanjang jangka waktu Perjanjian Kerja.

13. Perubahan perundang-undangan yang mengatur lebih lanjut mengenai standar Perjanjan Kerja, penandatanganan, verifikasi, dan perpanjangan Perjanjian Kerja, yang semula diatur dalam Peraturan Badan, dalam RUU ini ketentuan lebih lanjut mengenai standar Perjanjan Kerja, penandatanganan, verifikasi, dan perpanjangan Perjanjian Kerja diatur dalam Peraturan Menteri.

14. Penguatan ketentuan mengenai pelindungan selama bekerja bagi Pekerja Migran Indonesia.

    Pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat bagi Pekerja Migran Indonesia tidak hanya dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian, melainkan juga dilakukan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan/atau perusahaan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri, sesuai dengan hukum negara setempat.

15. Penambahan dan perubahan ketentuan terkait dengan atase ketenagakerjaan.

    Dalam rangka peningkatan hubungan bilateral di bidang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri, Pemerintah Pusat menetapkan jabatan atase ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tertentu. Penugasan atase ketenagakerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan. Pejabat yang ditunjuk sebagai atase ketenagakerjaan harus memiliki kompetensi ketenagakerjaan dan status diplomatik. Atase ketenagakerjaan melaksanakan penugasan di bidang penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Ketentuan lebih lanjut mengenai atase ketenagakerjaan akan diatur dengan Peraturan Menteri.

16. Penambahan ketentuan terkait dengan kantor pelayanan Pekerja Migran Indonesia. Pada negara tertentu, Presiden dapat membentuk kantor pelayanan Pekerja Migran Indonesia. Kantor pelayanan Pekerja Migran Indonesia bertanggung jawab langsung kepada Menteri. Dan ketentuan lebih lanjut mengenai tugas dan wewenang Kantor pelayanan Pekerja Migran Indonesia diatur dengan Peraturan Presiden

17. Perubahan ketentuan terkait dengan kewajiban Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) untuk melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia.

    P3MI melaporkan data tersebut tidak hanya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan, akan tetapi juga kepada Kementerian. Selanjutnya Perwakilan Republik Indonesia wajib melakukan verifikasi atas laporan. P3MI yang tidak melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan dan Kementerian akan dikenai sanksi administratif.

18. Penegasan ketentuan mengenai biaya penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia tidak dapat dibebani biaya penempatan. Biaya penempatan merupakan biaya yang diperlukan untuk proses penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang ditetapkan oleh Menteri. Dikecualikan dari biaya penempatan yakni biaya untuk kepentingan atau kebutuhan pribadi Calon Pekerja Migran Indonesia dalam rangka memenuhi persyaratan bekerja ke negara tujuan penempatan. Ketentuan lebih lanjut mengenai biaya penempatan diatur dengan Peraturan Menteri.

19. Perubahan ketentuan mengenai penghentian dan pelarangan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

    Pemerintah Pusat dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu atau jabatan tertentu di luar negeri dengan pertimbangan:

    a. keamanan;
    b. pelindungan hak asasi manusia;
    c. pemerataan kesempatan kerja; dan/atau
    d. kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional.

    Dalam menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat perlu memperhatikan saran dan pertimbangan Perwakilan Republik Indonesia, kementerian/lembaga, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, dan masyarakat. Ada pun penetapan negara tertentu atau jabatan tertentu ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Ketentuan lebih lanjut mengenai penghentian dan pelarangan penempatan Pekerja Migran Indonesia diatur dengan Peraturan Menteri.

20. Perubahan ketentuan mengenai pelindungan sosial tidak hanya bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia, akan tetapi juga bagi Purna Pekerja Migran Indonesia.

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

    a. peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standardisasi kompetensi pelatihan kerja;
    b. peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi;
    c. penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten;
    b. peningkatan sarana dan prasarana lembaga vokasi termasuk kurikulum;
    c. rehabilitasi dan reintegrasi sosial;
    d. kebijakan pelindungan Jaminan Sosial;
    e. kebijakan pelindungan kepada perempuan dan anak; dan
    f. penyediaan kantor pelayanan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

21. Perubahan ketentuan mengenai pelindungan ekonomi tidak hanya bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia, akan tetapi juga bagi Purna Pekerja Migran Indonesia. Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan pelindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan/atau Purna Pekerja Migran Indonesia melalui:

    a. pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
    b. edukasi keuangan agar dapat mengelola hasil remitansi;
    c. edukasi kewirausahaan; dan
    d. pembinaan dan pengembangan usaha produktif.

22. Penambahan ketentuan yang dapat dikenai sanksi administratif.

Sanksi administratif dalam RUU ini dikenakan juga bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak mendistribusikan informasi peluang kerja. Adapun sanksi administratif yang dapat dikenakan berupa:

a. peringatan tertulis;
b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; atau
c. pencabutan izin.

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dengan Peraturan Menteri.

23. Penegasan ketentuan mengenai pemberian pelindungan yang tidak hanya bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia, akan tetapi juga bagi Purna Pekerja Migran Indonesia.

Pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan/atau Purna Pekerja Migran Indonesia dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah secara terkoordinasi dan terintegrasi. Dalam memberikan pelayanan penempatan dan pelindungan tersebut, Pemerintah Daerah dapat membentuk layanan terpadu satu atap. Layanan terpadu satu atap bertujuan:

a. mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pelayanan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
b. memberikan efisiensi dan transparansi dalam pengurusan dokumen penempatan dan pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan

c. mempercepat peningkatan kualitas pelayanan Pekerja Migran Indonesia.

24. Penambahan ketentuan mengenai tugas dan tanggung jawab Pemerintah Pusat

Penambahan norma mengenai tugas dan tanggung jawab Pemerintah Pusat sebagai implikasi dari diubahnya tugas dan fungsi Pemerintah Pusat yang sebelumnya diwakili oleh Kementerian Ketenagakerjaan menjadi Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yakni sebagai berikut:

a. menjamin pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan Purna Pekerja Migran Indonesia dan Keluarga;
b. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia;
c. menjamin pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan Purna Pekerja Migran Indonesia dan Keluarga;
e. melakukan koordinasi kerja sama antarinstansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan/atau Purna Pekerja Migran Indonesia;
i. menghentikan, melarang, dan/atau membuka kembali penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu atau pada jabatan tertentu di luar negeri;
j. memperluas pendayagunaan peluang pasar kerja luar negeri bagi penempatan Pekerja Migran Indonesia;
p. melaksanakan rehabilitasi dan reintegrasi sosial;
q. pemberdayaan sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan Keluarga;

r. pengawasan terhadap Pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan Purna Pekerja Migran Indonesia dan Keluarga;
s. menyampaikan informasi mengenai penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Daerah kabupaten/kota, Pemerintah Desa, dan masyarakat;
t. melakukan evaluasi secara berkala terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
u. menyediakan dana bergulir untuk penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

25. Penambahan norma terkait tugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah Provinsi

Penambahan norma mengenai tugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah Provinsi. Penambahan norma yang dimaksud terkait: melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan lembaga pendukung penempatan secara berjenjang dan periodik kepada Menteri; melakukan rehabilitasi dan reintegrasi sosial; serta melakukan pemberdayaan sosial dan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan Purna Pekerja Migran Indonesia dan Keluarga. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan "lembaga pendukung penempatan" adalah balai latihan kerja/lembaga pelatihan kerja dan sarana kesehatan.

26. Penambahan ketentuan mengenai tugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

Adapun penambahan norma yang dimaksud, antara lain: melaporkan secara periodik hasil evaluasi, tidak hanya terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia melainkan juga terhadap lembaga pendukung penempatan, kepada Pemerintah Daerah provinsi dan Menteri; melakukan rehabilitasi,

serta melakukan pemberdayaan sosial dan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, Purna Pekerja Migran Indonesia, dan Keluarga.

27. Penambahan ketentuan mengenai kerja sama antara Pemerintah Daerah Provinsi atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dengan pemeritah daerah di negara penempatan

    Pemerintah Daerah provinsi atau Pemerintah Daerah kabupaten/kota dapat melakukan kerja sama dengan pemerintah daerah di negara penempatan untuk mendapatkan peluang kerja bagi Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari daerahnya setelah mendapat persetujuan Menteri. Penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan kerja sama tersebut dilaksanakan oleh Menteri. Kerja sama antara Pemerintah Daerah provinsi atau Pemerintah Daerah kabupaten/kota dengan pemerintah daerah di negara penempatan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

28. Perubahan dan penambahan ketentuan mengenai tugas dan tanggung jawab Pemerintah Desa

    Salah satu tugas dan tanggung jawab Pemerintah Desa yang semula menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, dalam RUU ini tugas dan tanggung jawab Pemerintah Desa diubah menjadi menyerbarluaskan informasi dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia mengenai penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

    Adapun tambahan tugas dan tanggung jawab Pemerintah Desa yakni melakukan pemberdayaan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, Purna Pekerja

Migran Indonesia, dan Keluarga, serta melakukan rehabilitasi dan reintegrasi sosial kepada Purna Pekerja Migran Indonesia dan Keluarga. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan "rehabilitasi dan reintegrasi sosial" adalah rehabilitasi dan reintegrasi sosial Purna Pekerja Migran Indonesia yang telah mendapatkan rehabilitasi dan reintegrasi sosial dari Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah untuk memastikan Purna Pekerja Migran Indonesia dapat menyatu kembali dengan masyarakat.

29. Penambahan ketentuan mengenai tugas dan wewenang Menteri.
    Menteri memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:
    a. menyusun norma dan standar mengenai:
        1. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
        2. pengawasan penyelenggaraan penempatan;
        3. penetapan penyelenggara Jaminan Sosial;
        4. pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
    b. menyelenggarakan pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi;
    c. membina lembaga pelatihan kerja Calon Pekerja Migran Indonesia;
    d. mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
    e. melakukan kerja sama luar negeri untuk menjamin pemenuhan hak dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia melalui koordinasi dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hubungan luar negeri;
    f. menghentikan, melarang, dan/atau membuka kembali penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu dan/atau pada jabatan atau profesi tertentu di luar negeri;
    g. menerbitkan dan mencabut SIP3MI;

h. mengusulkan pejabat atase ketenagakerjaan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hubungan luar negeri;
i. melayani dan melindungi Pekerja Migran Indonesia;
j. menerbitkan dan mencabut SIP2MI;
k. menyelenggarakan pelayanan penempatan;
l. melaksanakan pelayanan penempatan;
m. mengawasi pelaksanaan pelayanan Jaminan Sosial;
n. memenuhi hak Pekerja Migran Indonesia;
o. memverifikasi Indonesia;
p. dokumen Pekerja Migran melaksanakan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia melalui kerja sama antara Pemerintah Pusat dengan negara tujuan penempatan;
q. memberikan Pelindungan Selama Bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan;
r. melakukan fasilitasi, rehabilitasi, dan reintegrasi;
s. melakukan pemberdayaan sosial dan ekonomi Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, Purna Pekerja Migran Indonesia, dan Keluarga;
t. melakukan pemantauan dan pendampingan pengelolaan remitansi, peningkatan literasi keuangan, serta edukasi kewirausahaan;
u. melakukan pembinaan pengembangan usaha bagi Pekerja Migran Indonesia, Purna Pekerja Migran Indonesia, dan Keluarga;
v. menguatkan peran pegawai fungsional Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan penyidik pegawai negeri sipil Kementerian di dalam dan luar negeri;
w. mempromosikan dan memanfaatkan peluang kerja luar negeri;
x. melakukan kerja sama dengan lembaga pemerintah atau swasta di dalam dan di luar negeri; dan

y. melaksanakan tugas lain sesuai dengan kewenangannya.

30. Penghapusan norma terkait pembentukan, fungsi, tugas, struktur organisasi, dan tata kerja Badan

Menimbang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang dalam UU eksisting disebut dengan Badan telah beralih menjadi Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Maka hal-hal yang terkait dengan pembentukan, fungsi, tugas, struktur organisasi, dan tata kerja Badan dihapus. Fungsi dan tugas yang dilakukan oleh Badan dialihakan kepada Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang diatur dalam RUU ini.

31. Perubahan norma terkait pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia yang sebelumnya "Badan" menjadi "badan layanan umum yang dibentuk oleh Menteri"

Pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri salah satunya adalah "Badan". Ketentuan tersebut diubah dari yang sebelumnya dilakukan oleh "Badan" menjadi "badan layanan umum yang dibentuk oleh Menteri".

Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh "Badan", dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan. Adapun ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh "Badan" diatur dengan Peraturan Pemerintah. Bahwa penulisan "badan" dalam dua ketentuan tersebut yang semula penulisannya "badan" di ubah menjadi "badan layanan umum yang dibentuk oleh Menteri".

32. Penambahan norma terkait tugas dan tanggung jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia mempunyai tugas dan tanggung jawab:

a. mencari peluang kerja;
b. menempatkan Pekerja Migran Indonesia; dan
c. menyelesaikan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkannya.

Tugas dan tanggung jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tersebut akan ditambah dengan dua tugas lagi yaitu melakukan sosialisasi peluang kerja dan pendataan Calon Pekerja Migran Indonesia serta melakukan proses seleksi Calon Pekerja Migran Indonesia.

33. Perubahan norma terkait penambahan besaran uang yang disetorkan kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito

Untuk dapat memperoleh SIP3MI, saat ini Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Besaran nilai uang yang disetorkan dalam bentuk deposito tersebut dalam RUU ini dinaikkan menjadi paling sedikit Rp3.000.000.000,00 (tiga miliar rupiah). Hal ini untuk memperkuat pelindungan kepada Pekerja Migran Indonesia.

34. Penambahan norma terkait penambahan jaminan deposito yang harus dibayarkan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Penambahan norma terkait dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia lebih dari 1 (satu) kawasan, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menambah jaminan deposito. Penentuan kawasan ini ditetapkan oleh Menteri.

35. Perubahan norma terkait kewajiban melapor bagi Pekerja Migran Indonesia Perseorangan

    Pekerja Migran Indonesia Perseorangan wajib melapor pada "instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan" dan Perwakilan Republik indonesia. Nomenklatur yang semula "instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan" diubah menjadi "Kementerian".

36. Perubahan norma terkait penggunaan nomenklatur pelaut awak kapal dan pelaut perikanan

    Pendelegasian aturan terkait penempatan dan pelindungan "pelaut awak kapal dan pelaut perikanan" diatur dengan Peraturan Pemerintah. Penggunaan nomenklatur "pelaut awak kapal dan pelaut perikanan" ini diubah menjadi "awak kapal niaga dan awak kapal perikanan", sebagai bentuk sinkronisasi materi muatan yang sudah diubah sebelumnya.

37. Penambahan norma terkait larangan bagi orang perseorangan untuk menawarkan peluang kerja

    Ditambahkan satu pasal yang memuat norma terkait larangan bagi orang perseorangan untuk menawarkan peluang kerja di luar negeri baik secara langsung maupun melalui media cetak dan/atau elektronik.

38. Perubahan norma terkait bidang pada instansi pemerintah yang dimintakan bantuan dalam hal Pekerja Migran Indonesia dengan pelaksana penempatan mengalami perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan musyawarah

Dalam hal perselisihan antara Pekerja Migran Indonesia dengan pelaksana penempatan mengenai pelaksanaan Perjanjian Penempatan, penyelesaian dilakukan secara musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang "ketenagakerjaan" di Pemerintah Daerah kabupaten/kota, Pemerintah Daerah provinsi, atau Pemerintah Pusat. Bidang "ketenagakerjaan" tersebut diubah dan disesuaikan menjadi bidang "Pelindungan Pekerja Migran Indonesia" seiring dengan perubahan tugas dan fungsi yang semula dari Kementerian Keagamaan beralih ke Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

39. Ketentuan perubahan norma terkait penyidik pejabat pegawai negeri sipil yang melakukan penyidikan terhadap tindak pidana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Pada ketentuan eksisting diatur bahwa selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, kepada "pejabat pegawai negeri sipil tertentu di instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan" diberi wewenang khusus sebagai penyidik sebagairnana dimaksud dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana, untuk melakukan penyidikan tindak pidana sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Menimbang telah terjadi pelimpahan kewenangan dari Kementerian Ketenagakerjaan kepada Kementerian Pelindungan

Pekerja Migran Indonesia maka penyebutan istilah "pejabat pegawai negeri sipil tertentu di instansi pemerintah Pusat dan pemerintah Daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenegakerjaan" diubah menjadi "pejabat pegawai negeri sipil pada Kementerian", dimana pengertian "Kementerian" merujuk pada pengertian sebagaimana diatur dalam bagian ketentuan Umum RUU ini.

Selain itu pada UU eksisting terkait dengan penyidikan, masih menggunakan istilah "... tindak pidana di bidang ketenagakerjaan", oleh karena itu sesuai dengan pertimbangan sebagaimana telah disebutkan diatas, maka penggunaan istilah "...tindak pidana di bidang ketenagakerjaan" akan di ubah menjadi "...tindak pidana di bidang pelindungan Pekerja Migran Indonesia" dalam RUU ini.

Adapun ketentuan terkait koordinasi antara penyidik pegawai negeri sipil dengan penyidik pegawai negeri sipil instansi terkait dihapus.

40. Penambahan norma terkait ketentuan pidana atas larangan bagi orang perseorangan yang menawarkan peluang kerja

Ditambahkan satu pasal terkait ketentuan pidana, bahwa orang perseorangan yang dengan sengaja menawarkan peluang kerja di luar negeri baik secara langsung maupun melalui media cetak dan/atau elektronik dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

41. Penambahan Bab terkait dengan partisipasi masyarakat

Ditambahkan satu bab yakni Bab Partisipasi Masyarakat. Adapun ketentuan yang akan diatur dalam bab tersebut adalah mengenai masyarakat dapat berpartisipasi aktif dalam penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Partisipasi aktif tersebut dapat berupa dukungan dalam upaya Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; menyampaikan laporan adanya masalah terkait Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; menyampaikan usulan perbaikan kebijakan terkait Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; dan/atau partisipasi aktif lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

42. Penambahan norma terkait pengampunan bagi Pekerja Migran Indonesia.

Ditambahkan satu pasal yang merupakan hal baru yang ditambahkan dalam RUU sebagai bentuk pelindungan bagi seluruh Pekerja Migran Indonesia melalui mekanisme pengampunan. Pekerja Migran Indonesia yang pada saat berangkat atau memasuki negara tujuan tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sebelum RUU ini nantinya akan diundangkan dapat diberikan pengampunan. Pengampunan ini diberikan kepada Pekerja Migran Indonesia yang melaporkan diri kepada Kementerian, Perwakilan Republik Indonesia, atau kantor pelayanan Pekerja Migran Indonesia. Pengampunan diberikan paling lama 1 (satu) tahun sejak RUU ini nantinya akan diundangkan. Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian pengampunan diatur dalam Peraturan Presiden.

43. Penambahan norma terkait kewajiban bagi alat kelengkapan yang menangani bidang legislasi melakukan pemantauan dan peninjauan terhadap pelaksanaan UU ini.

Ditambahkan satu pasal terkait Pemerintah Pusat dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia melalui alat kelengkapan yang menangani bidang legislasi wajib melakukan pemantauan dan peninjauan terhadap pelaksanaan Undang-Undang ini paling lama 2 (dua) tahun setelah RUU ini nantinya akan diundangkan berdasarkan mekanisme yang diatur dalam

Undang-Undang mengenai Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pembentukan kementerian yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia, yang sebelumnya menjadi urusan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 139 Tahun 2024 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024-2029, Peraturan Presiden Nomor 140 Tahun 2024 tentang Organisasi Kementerian Negara, Peraturan Presiden Nomor 165 Tahun 2024 tentang Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dan Peraturan Presiden Nomor 166 Tahun 2024 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia memerlukan penyesuaian landasan hukum mengenai tata Kelola mengenai pelindungan pekerja migran Indonesia.
2. Sistem pelindungan Pekerja Migran Indonesia masih rentan dari praktik perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.
3. Pelindungan pekerja migran Indonesia dan keluarganya baik pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial belum maksimal sehingga perlu dilakukan penegasan mengenai bentuk pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial yang akan diberikan kepada Pekerja Migran

Indonesia dan Keluarganya baik sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

4. Perlu diatur mengenai pemebentukan kantor pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kompleksitas permasalahan Pekerja Migran Indonesia.
5. Pengelolaan sistem informasi yang terintegrasi dan pendataan dalam penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia perlu ditata agar memudahkan penanganan pelindungan pekerja migran Indonesia dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dengan system yang terintegritas.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, disarankan agar dilakukan perubahan atas Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yakni dengan menyusun Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dengan melakukan:

1. Penyesuaian kewenangan kementerian pelindungan pekerja migran Indonesia.
2. Sistem pelindungan pekerja migran Indonesia yang mampu mencegah terjadinya praktik perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia terhadap pekerja migran Indonesia.
3. Pelindungan pekerja migran Indonesia dan keluarganya baik pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial.
4. Pembentukan kantor pelindungan pekerja migran Indonesia di negara tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kompleksitas permasalahan pekerja migran Indonesia.
5. Pembentukan pengelolaan sistema informasi terpadu mengenai pelindungan pekerja migran Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

BPS, Perkembangan Beberapa Indikasi Utama Sosial-Ekonomi Indonesia, Jakarta, 2010

Codagnone, Cristiano (1998). New Migration and Migration Policies in Post-Soviet Russia, Working Paper No. 2, (Rome, Ethnobarometer Programme).

ECOSOC dkk., Draf Usulan Naskah Akademik Revisi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri

Dang, Nguyen Anh (1998). "Vietnam country paper: Academic aspects", paper presented at the Regional Workshop on Transnational Migration and Development in ASEAN Countries, 25-27 May, Bangkok.

Institute for Social Empowerment and Democracy dan Baleg DPR RI, Naskah Akademik Rancangan Perubahan No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, Jakarta, 2010

Migration News (Geneva), various issues from January 1990 to September 2001. 94 Migration Patterns and Policies in the Asian and Pacific Region

Myint, Nyan (1998). "Myanmar country paper: Academic aspects", paper presented at the Regional Workshop on Transnational Migration and Development in ASEAN Countries, 25-27 May, Bangkok.

Scalabrini Migration Center (SMC) (2000). Philippines – Migration in 2000, (Quezon City, Philippines, SMC).

Setjen DPR RI, Modul Perancangan Undang-Undang, Jakarta, 2008

Shah, Nasra M. (1995). "Emigration dynamics from and within South Asia", International Migration, vol. 33, Nos. 3, 4.

Tim Peneliti The Institute for Ecosoc Rights dan Tifa Foundation, Atase Tenaga Kerja dan Perlindungan TKI, Atara Indonesia-SIngapura, Malaysia, Jakarta, 2010

United Nations (1996). World Population Monitoring 1993, with a Special Report on Refugees, (United Nations publication, Sales No. E.95.XIII.8).

United Nations (1998a). International Migration Policies, (United Nations publication, Sales No. E.98.XIII.8). United Nations (1998b). World Population Monitoring 1997: International Migration and Development,

(United Nations publication, Sales No. E.98.XIII.4).

Yap, Mui Teng (1998). "Singapore country paper: Policy aspects", paper presented at the Regional Workshop on Transnational Migration and Development in ASEAN Countries, 25-27 May, Bangkok.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1982 Tentang Pengesahan Konvensi Wina Mengenai Hubungan Diplomatik Beserta Protokol Opsionalnya Mengenai Hal Memperoleh Kewarganegaraan (Vienna Convention On Diplomatic Relations And Optional Protocol To The Vienna Convention On Diplomatic Relations Concerning Acquisition Of Nationality, 1961) dan Pengesahan Konvensi Wina Mengenai Hubungan Konsuler Beserta Protokol Opsionalnya Mengenai Hal Memperoleh Kewarganegaraan (Vienna Convention On Consular Relations And Optional Protocol To The Vienna Convention On Consular Relation Concerning Acquisition Of Nationality, 1963), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3235).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention on The Elimination of All

Forms of Discrimination Against Women), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1998 Tentang Pengesahan Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (Konvensi Menentang Penyiksaan Dan Perlakuan Atau Penghukuman Lain Yang Kejam, Tidak Manusiawi, Atau Merendahkan Martabat Manusia), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3783).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment (Konvensi Ilo Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3835).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3836).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pentapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4270).

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989).

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 Tentang Hubungan Luar Negeri, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3882).

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886).

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235).

Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 297, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5606).

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437).

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679).

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintahan Daerah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438).

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 118, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4557).

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 Tentang Pengesahan International Covenant on Civil And Political Rights (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil Dan Politik), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 119, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4558).

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor).

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256).

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456).

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4720).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 12, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4967).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 Tentang Keimigrasian Menjadi Undang-Undang,

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 145, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5064).

Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 Tentang Kementerian Negara, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6994).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2018 Tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 90, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6215).

Peraturan Presiden Nomor 139 Tahun 2024 tentang Penataan Tugas Dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024-2029, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 249).

Peraturan Presiden Nomor 140 Tahun 2024 Tentang Organisasi Kementerian Negara, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 250).

Peraturan Presiden Nomor 165 Tahun 2024 Tentang Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 361).

Peraturan Presiden Nomor 166 Tahun 2024 Tentang Organisasi Kementerian Negara, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 362).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pembetian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 730).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 tentang Standar Kegiatan Usaha Dan/Atau Produk Pada Penyelenggara Perizinan Berusaha BerbasisResiko Sektor Ketenaga Kerjaan, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 269).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor PER.12/MEN/X/2011 tentang Atase Ketenagakerjaan Dan Staf Teknis Ketenagakerjaan Pada Perwakilan Republik Indonesia Di Luar Negeri.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pembentukan Perwakilan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta di Luar Negeri.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 45 Tahun 2015 tentang Pembiayaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 30 Tahun 2016 tentang Pedoman Pembentukan dan Penyelenggaraan Layanan Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 729).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2019 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1123)

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41)

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 40 Tahun 2015 tentang Tata Cara Perpanjangan Perjanjian Kerja Pada Pengguna Perseorangan, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2072).