



## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA INFORMAL MENURUT UNDANG UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN

**Berkat Anugrah Kurunia Situmorang, Marzuki, Ibnu Affan**  
Program Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Sumatera Utara  
Email: [Berkat@gmail.com](mailto:Berkat@gmail.com)

### Abstrak

Sudah selayaknya, negara memberikan jaminan atas hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan uang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Rumusan masalah dalam tesis ini adalah bagaimana pengaturan pekerja migran Indonesia informal menurut Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran, bagaimana perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia informal menurut Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran, bagaimana hambatan dalam memberikan perlindungan pekerja migran Indonesia informal menurut Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran dan upaya mengatasinya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis yang mengarah pada penelitian hukum yuridis normatif yakni penelitian yang dilakukan dengan cara mengacu pada norma-norma hukum yaitu meneliti terhadap bahan pustaka atau bahan sekunder. Data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan penempatan pekerja migran Indonesia adalah berdasarkan peraturan perundang-undangan adalah Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia informal menurut Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran beserta aturan turunannya menjadi pegangan bagi atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat luar negeri yang ditunjuk. Namun, hal ini tidaklah mudah mengingat kompleksitas perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri sangat beragam, serta dapat muncul hal-hal yang tidak terduga sebelumnya. Hambatan dalam memberikan perlindungan pekerja migran Indonesia informal adalah lemahnya pengawasan sejalan dengan struktur pemerintahan antara pemerintah pusat kementerian tenaga kerja sebagai penerbit izin dengan dinas sektoral ketenagkerjaan di daerah.

**Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Migran Indonesia.**

### Abstract

*It is appropriate, the state guarantees rights, opportunities, and provides protection for every citizen without discrimination to get a job and decent money income, both at home and abroad in accordance with their expertise, skills, talents, interests and abilities. The formulation of the problem in this thesis is how to regulate informal Indonesian migrant workers according to Law Number 18 of 2017 concerning the Protection of Migrant Workers, how to protect informal Indonesian migrant workers according to Law Number 18 of 2017 concerning Protection of Migrant Workers, how are the obstacles in providing protection for migrant workers Informal Indonesia according to Law Number 18 of 2017 concerning the Protection of Migrant Workers and efforts to overcome it. The research*



*method used is descriptive analysis which leads to normative juridical legal research, namely research carried out by referring to legal norms, namely examining library materials or secondary materials. Secondary data by processing data from primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. The results show that the regulation of the placement of Indonesian migrant workers is based on statutory regulations, namely Law 13 of 2003 concerning Manpower, Law of the Republic of Indonesia Number 18 of 2017 concerning Protection of Indonesian Migrant Workers, Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 22 of 2014 concerning Implementation of Placement and Protection of Indonesian Workers Abroad. Protection of informal Indonesian migrant workers according to Law Number 18 of 2017 concerning the Protection of Migrant Workers and its derivative regulations are the guidelines for labor attaches and / or appointed foreign officials. However, this is not easy considering the complexities of protecting Indonesian migrant workers abroad, as well as things that may not be unexpected beforehand. The obstacle in providing protection for informal Indonesian migrant workers is the weakness of supervision in line with the governance structure between the central government, the Ministry of Manpower as the issuer of the license and the sectoral manpower office in the regions.*

**Keywords: Legal Protection, Indonesian Migrant Workers.**

## I. PENDAHULUAN

Perubahan ketiga Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945) dalam Pasal 1 ditegaskan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Gagasan mendasar yang melandasi dilakukannya perubahan UUD NRI Tahun 1945 adalah gagasan untuk menegakkan paham negara hukum. Sejalan dengan ketentuan tersebut maka salah satu prinsip penting negara hukum adalah adanya jaminan penyelenggaraan kekuasaan kehakiman yang merdeka, bebas dari pengaruh kekuasaan lainnya untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.<sup>1</sup>

UUD NRI Tahun 1945 menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Upaya pemerintah Indonesia untuk memberikan perlindungan terbaik kepada calon pekerja migran (tenaga kerja Indonesia) melalui berbagai kebijakan dan program pengelolaan migrasi tenaga kerja yang bertujuan untuk mencapai migrasi yang aman dan adil.<sup>2</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan dilandasi oleh Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan untuk menanggulangi masalah tersebut pemerintah telah mengambil

---

<sup>1</sup>Ibnu Affan, *Problematika Eksekusi Putusan Perkara PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) Rekonstruksi Politik Hukum Berbasis Hukum Progresif*, Perdana Publishing, Medan, 2018, h.2.

<sup>2</sup>Ayumidah. *Blantika Hukum Ketenagakerjaan*, Sofmedia, Jakarta, 2011, h.3.



kebijaksanaan dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, setiap pekerja/buruh mempunyai hak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.<sup>3</sup>

Pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia di luar negeri, membentuk Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pada konsideran menimbang huruf c, d dan e, disebutkan bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek 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.

Menurut Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, bahwa pekerja migran Indonesia adalah “setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.” Dengan adanya tenaga kerja yang bermigran ke luar negeri, tentu pemerintah Indonesia sangat diuntungkan, karena selain bisa mengurangi jumlah pengangguran di dalam negeri, juga bisa meningkatkan devisa negara.<sup>4</sup>

Tujuan adanya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah bahwa Pekerja Migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, harus dilindungi termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar Hak Asasi Manusia (HAM).<sup>5</sup>

Adapun perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia bertujuan untuk:

1. Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia;
2. Menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup>Didit Purnomo, “Fenomena Migrasi Tenaga Kerja Dan Perannya Bagi Pembangunan Daerah Asal”, *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Vol. 10, No.1, Juni 2019, h.84

<sup>4</sup>Adharinalti, “Perlindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia Irregular Di Luar Negeri”. *Jurnal Rechtsvinding*, Vol.1 No 2 Tahun 2016, h.45.

<sup>5</sup>Adnan Hamid, *Menuju Kebijakan yang Adil Bagi Pekerja Migran*, FHUP Press, Jakarta, 2018, h.4.

<sup>6</sup>Adnan Hamid, *Kebijakan Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran (Tinjauan Undang-Undang No 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia)*, Fakultas Hukum Universitas Pancasila, Jakarta, 2019, h10.



Tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.<sup>7</sup>

Pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukannya, diperlukan adanya pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat manusia.<sup>8</sup>

Kegiatan pembangunan ketenagakerjaan melibatkan berbagai faktor, seperti pekerja dan pengusaha. Disisi lain terdapat juga pekerja yang melakukan kegiatan usaha sendiri (sektor informal) yang relatif lebih mandiri dibandingkan dengan sektor formal. Sektor informal memberikan kemungkinan terhadap tenaga kerja yang berlebih di pedesaan untuk migrasi dari kemiskinan dan pengangguran. Selain itu, sektor informal sangat penting bagi berpenduduk besar, dimana sektor informal yang bersifat padat karya mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar.<sup>9</sup>

Sektor informal identik dengan ketidakorganisasian, ketidakteraturan, tidak terdaftar, dan merupakan tempat bagi yang berpendidikan rendah dan tidak mampu bersaing menuju posisi pekerjaan yang mapan di sektor formal. Masyarakat yang tidak memiliki keterampilan dan pendidikan yang memadai merupakan komunitas terbesar sebagai pelaku kegiatan ekonomi informal, yang mana untuk memasukinya tidak memerlukan pendidikan formal dan keterampilan yang tinggi, tidak memerlukan surat-surat izin resmi serta modal besar untuk memproduksi barang dan jasa. Mereka umumnya berada dalam unit usaha berskala kecil, dengan kuantitas yang cukup banyak sehingga seringkali mengganggu ketertiban kota dalam kaitan itu, sektor informal justru cukup berperan.<sup>10</sup>

Keberadaan dan kelangsungan kegiatan sektor informal dalam sistem ekonomi yang berperan cukup penting dalam pengembangan masyarakat dan pembangunan nasional.

---

<sup>7</sup>Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, h. 3.

<sup>8</sup>Ida Hanifah Lubis, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ratu Jaya, Jakarta, 2016, h.6

<sup>9</sup> *Ibid*, h.9

<sup>10</sup>A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta: Pradnya Paramitha, Jakarta, 2017, h.6.



Setidaknya, ketika program pembangunan kurang mampu menyediakan peluang kerja bagi angkatan kerja, bekerja disektor informal dengan segala kekurangannya mampu berperan sebagai penampung dan alternatif peluang kerja bagi para pencari kerja seperti masalah lapangan pekerjaan bagi masyarakat.<sup>11</sup>

Sektor informal mempunyai peranan yang penting dalam mengurangi tingkat pengangguran karena pelaku sektor informal menciptakan lapangan kerja sendiri dan memiliki pendapatan yang cukup untuk menghidupi semua tanggungan keluarga. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penawaran tenaga kerja di sektor informal adalah pendapatan, modal, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, dan jenis kelamin. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja di sektor informal adalah jumlah tanggungan keluarga. Semakin banyak anggota keluarga berarti relatif semakin banyak pula kebutuhan keluarga yang harus dipenuhi. Hal tersebut mendorong anggota keluarga untuk ikut bekerja guna memenuhi kebutuhan ekonomi. Sektor informal disini merupakan unit usaha yang diciptakan oleh masyarakat sebagai sarana untuk mencukupi kebutuhan hidup yang dirasakan sulit. Unit usaha sektor tersebut meliputi : pedagang, pedagang keliling, rental dan pengetikan komputer, penjual sayur, toko fotokopy, tolo alat tulis, laundry, permak pakaian dan lain-lain.<sup>12</sup>

Pertambahan jumlah pekerja sektor informal belum bisa dikatakan bahwa masyarakat akan sejahtera, tetapi dapat menimbulkan resiko sosial yang muncul ketika sedang melakukan pekerjaan yang dapat mengancam keselamatan pekerja seperti kecelakaan saat ingin pergi ketempat kerja, terkena penyakit akibat pekerjaan sehingga menyebabkan perlunya adanya perlindungan dan jaminan sosial bagi para pekerja. Secara faktual, rendahnya aspek perlindungan sosial pekerja di sektor informal menyebabkan mereka hidup dalam ketidakpastian.<sup>13</sup>

Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan telah menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional. Pendapatan yang meningkat di negara yang sedang berkembang memungkinkan penduduk di negara berkembang untuk pergi

---

<sup>11</sup>Hartono Widodo dan R. Jossi Belgradoputra, *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Jurnal Binamulia Hukum*, Vol. 8 No. 1, Juli 2019, h.109.

<sup>11</sup> *Ibid*, h. 108.

<sup>12</sup>Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*. Sofmedia, Jakarta, 2018, h.41.

<sup>13</sup> *Ibid*, h.42.



melintas batas negara, informasi yang sudah mendunia dan kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan mobilitas tenaga kerja secara internasional.<sup>14</sup>

Banyaknya pekerja migran Indonesia yang sedang mencari pekerjaan menimbulkan banyaknya pula berdiri perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia tetapi tidak semua perusahaan-perusahaan tersebut memenuhi syarat atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pada akhirnya yang menjadi korban adalah pekerja migran Indonesia itu sendiri, karena pekerja migran Indonesia kurang mengetahui atau kurang mendapat informasi mengenai perusahaan jasa tenaga kerja yang melakukan pengiriman dan penempatan pekerja migran sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.<sup>15</sup>

Pekerja migran Indonesia yang dikirim ke luar negeri ternyata tidak mendapatkan perlakuan dan perlindungan sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian pengiriman pekerja migran seperti pekerja migran Indonesia yang menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan dan diberlakukan semena-mena bahkan ada yang sampai di tujuan tetapi tidak mendapatkan pekerjaan sebagaimana disepakati sebelumnya.<sup>16</sup>

Prakteknya, tidak semua impian atau harapan tersebut bisa dicapai dengan sempurna, hal ini dialami oleh banyak tenaga kerja Indonesia yang bermigran ke luar negeri, seperti ke Malaysia, Brunei, Arab Saudi, dan lain-lain. Para pekerja migran di negara-negara tujuan tersebut banyak tenaga kerja mengalami permasalahan dimana mereka diperlakukan tidak semestinya oleh sang majikan.<sup>17</sup>

Sebagai contoh nyata ialah kasus yang dialami oleh Sumiyati, TKI asal Nusa Tenggara Barat yang pada saat itu bekerja di Arab Saudi, dianiaya secara sadis oleh majikan perempuannya kemudian dibakar hidup-hidup dan jasadnya yang hangus dibiarkan begitu saja di lantai atas rumah. Pada tahun 2017, Wasni seorang TKI asal Kabupaten Cirebon, Jawa Barat menjadi korban penyiksaan majikannya di Riyadh, Saudi Arabia, korban juga tidak diberikan gaji selama hampir empat tahun bekerja. Pada tahun 2018, Adelina Lisao seorang TKI asal Nusa Tenggara Timur yang meninggal di Penang akibat kurang gizi dan luka-luka yang diduga disebabkan aksi kekerasan majikan, dan tentu masih banyak lagi kasus-kasus lainnya.<sup>18</sup> Berdasarkan beberapa contoh kasus yang telah disebutkan, maka perlu adanya suatu perlindungan yang mampu mengatasi persoalan atau permasalahan yang ada selama ini

<sup>14</sup> *Ibid*, h. 45.

<sup>15</sup> Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019, h.28.

<sup>16</sup> Ida Hanifah Lubis. *Op.Cit*, h. 7.

<sup>17</sup> Bambang Widiyahseno, "Paradigma Baru Model Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Dalam Perspektif Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2017", *Jurnal Sosio Informa* Vol. 4, No. 03, September - Desember, Tahun 2018, h.13.

<sup>18</sup> *Ibid*, h.14.



terkait dengan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, baik itu sebelum berangkat, selama bekerja, maupun setelah kembali pulang ke Indonesia.<sup>19</sup>

Permasalahan yang terjadi pada pekerja migran Indonesia ini merupakan masalah bersama, baik itu dari masyarakat ataupun dari pemerintah harus bersama-sama bekerjasama dalam menanggulangi masalah ini, supaya kehidupan berbangsa dan bernegara menjadi lebih baik lagi dan pemerintah lebih serius mengamati berbagai macam masalah pekerja migran Indonesia ini sehingga pekerja migran Indonesia sebagai pahlawan devisa tidak hanya sebagai wacana saja.<sup>20</sup>

Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia. Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.<sup>21</sup>

## II. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yaitu penelitian yang menggambarkan, menelaah, menjelaskan serta menganalisa peraturan perundang-undangan yang berkaitan pada tujuan penelitian ini. Tujuan dalam penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara gejala dan gejala lain dalam masyarakat.<sup>22</sup> Maksud utama analisis terhadap bahan hukum adalah mengetahui makna yang dikandung oleh istilah-istilah yang digunakan dalam aturan undang-undang secara konsepsional, sekaligus mengetahui penerapannya dalam praktik dan putusan-putusan hukum.<sup>23</sup>

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian yuridis normatif.<sup>24</sup> Jenis penelitian yang digunakan dalam

---

<sup>19</sup> Lalu Husni. *Op.Cit*, h. 20.

<sup>20</sup> Adnan Hamid, *Op.Cit*, h.59.

<sup>21</sup> Adharinali, *Op.Cit*, h.4.

<sup>22</sup> Kontjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, 2007, h. 42.

<sup>23</sup> Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2018, h.310

<sup>24</sup> Roni Hantjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta 2018, h.11



penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan cara meneliti bahan kepustakaan atau bahan data sekunder yang meliputi buku-buku serta norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, kaedah hukum dan sistematika hukum serta mengkaji ketentuan perundang-undangan, putusan pengadilan dan bahan hukum lainnya yang relevan dengan perumusan penelitian.<sup>25</sup>

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penyusunan tesis ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (yuridis normatif). Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat pada peraturan perundang-undangan.<sup>26</sup> Meneliti bahan kepustakaan atau data sekunder yang mencakup asas-asas hukum sistematika hukum, taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum dan sejarah hukum.<sup>27</sup> Penelitian menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dalam dengan menganalisis perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia informal.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Pengaturan Pekerja Migran Indonesia Informal Menurut Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.<sup>28</sup>

Setiap manusia hidup membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi setiap kebutuhan hidupnya. Kebutuhan manusia dapat terpenuhi dengan melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan tersebut untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya, baik untuk diri sendiri maupun keluarga. Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang

---

<sup>25</sup> Ibrahim Johni, *Op. Cit*, h.336

<sup>26</sup> *Ibid.* h.337.

<sup>27</sup> Soejono Soekanto, *Op.Cit*, h. 39

<sup>28</sup> Penjelasan Umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.





layak bagi kemanusiaan.” Adanya keterbatasan lapangan kerja dan kondisi perekonomian yang kurang menarik di negara asal, memicu orang-orang mencari pekerjaan di negara lain, sehingga memicu mobilitas tenaga kerja. Terjadinya mobilitas tenaga kerja migran tersebut terus mengalami peningkatan serta memicu pertumbuhan angkatan kerja dan ketersediaan lapangan pekerjaan domestik.<sup>29</sup>

Terjadinya mobilitas pekerja migran ke luar negeri membuat Pemerintah Indonesia harus memenuhi setiap hak dari pekerja migran tersebut. Banyaknya mobilitas pekerja migran ke luar negeri ini disebabkan karena kualitas hidup yang ditawarkan di luar negeri lebih tinggi. Namun hal ini tidak sebanding dengan terdapatnya kasus kekerasan yang terjadi terhadap pekerja migran di luar negeri mengharuskan pemerintah untuk memperhatikan kelangsungan hidup para pekerja migran. Permasalahan yang terjadi terhadap tenaga kerja migran Indonesia diluar negeri setidaknya ada beberapa kasus, seperti kasus penganiayaan, pelecehan seksual, adanya kasus yang melibatkan dipidanya para pekerja migran, kasus gaji yang tidak dibayarkan, sampai kepada kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak.<sup>30</sup>

Menurut G. Kartasapoetra bahwa tenaga kerja adalah para pekerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para pekerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana pekerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.<sup>31</sup>

Menurut A. Ridwan Halim, bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan didalam atau diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang-barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian ini sangat luas karena juga meliputi pegawai negeri yang bekerja pada instansi pemerintah yang dilindungi oleh Undang-Undang Kepegawaian. Juga pekerja yang dilindungi oleh Hukum Perpekerjaan serta pekerja yang belum memperoleh peluang pekerjaan (pencari kerja).<sup>32</sup>

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa yang dimaksud dengan pekerja migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

---

<sup>29</sup>Rosalina, Henny Natasha “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat”, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Volume 2, Nomor 2, Tahun 2020, h.175.

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup>G.Kartasapoetra, *Op.Cit*, h.17.

<sup>32</sup>A. Ridwan Halim, *Op.Cit*, h.6.



Pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.<sup>33</sup> Penempatan pekerja migran Indonesia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional.<sup>34</sup>

Pekerja migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Beberapa permasalahan hukum akan bermunculan apabila pekerja migran Indonesia di luar negeri tidak diberikan suatu perlindungan. Dimulai dari sebelum bekerja, pekerja migran wajib diberikan perlindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan. Bahkan perlindungan diberikan setelah bekerja yaitu keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak pekerja migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.<sup>35</sup>

Pemerintah Pusat dan melakukan pengawasan Pemerintah Daerah terhadap pelaksanaan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pengawasan dapat mengikutsertakan masyarakat.<sup>36</sup>

Berdasarkan pengaturan hukum tentang pengiriman dan penempatan pekerja migran Indonesia, jelaskan bahwa akibat hukumnya apabila pengiriman pekerja migran Indonesia ternyata tidak sesuai dengan perekrutan maka dapat dikenakan sanksi yang pidana dan sanksi administratif bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yaitu berupa penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan pekerja migran Indonesia oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), pencabutan izin serta. pembatalan keberangkatan calon pekerja migran Indonesia.

Tidak dipenuhinya persyaratan salah satu dokumen perjalanan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) maka hal tersebut sudah merupakan tindakan

---

<sup>33</sup>Koesrianti, "Kewajiban Negara Pengirim dan Negara Penerima atas perlindungan pekerja Migran", *Jurnal Diplomasi*, Vol 2 No 1, Maret 2019, h.127.

<sup>34</sup>Payaman J. Simanjuntak, Kompleksitas Masalah Ketenagakerjaan, Majalah Buletin Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta, 2014, h.92.

<sup>35</sup> *Ibid*, h.94.

<sup>36</sup> Pasal 76 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia



pidana. Hal ini dilandasi pemikiran bahwa dokumen merupakan bukti utama bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri. Tidak adanya satu saja dokumen, sudah beresiko tenaga kerja tersebut tidak memenuhi syarat atau illegal untuk bekerja di negara penempatan. Kondisi ini membuat tenaga kerja yang bersangkutan rentan terhadap perlakuan yang tidak manusiawi atau perlakuan yang eksploitatif lainnya di negara tujuan penempatan.

## **B. Perlindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia Informal Menurut Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran**

Setiap calon TKI/TKI memiliki hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perlindungan dimaksud dimulai dari pra penempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan. Perlindungan TKI yang dimaksudkan adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama maupun sesudah bekerja.<sup>37</sup>

Permasalahan buruh migran menarik perhatian banyak pihak, terutama oleh ahli hukum. Perspektif perlindungan hak-hak asasi buruh atau tenaga kerja Indonesia perlu dibuatkan undang-undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja migran yang sejalan dengan Konvensi Internasional tahun 1990. di mana Undang-undang itu nantinya menempatkan buruh migran sebagai subjek. Hak-hak tenaga kerja yang harus dilindungi dalam undang-undang nantinya dapat menjamin adanya hak-hak sipil dan politik, ekonomi, sosial, dan budaya, dipenuhi hak memperoleh informasi, jaminan keselamatan kerja mulai dari perekrutan, penempatan, dan pemulangan. Untuk itu juga perlu kejelasan sanksi bagi pelanggar, kewajiban, dan tanggung jawab perusahaan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia.<sup>38</sup>

Seseorang sebagai buruh migran sering memperoleh kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan. Kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, bahkan sampai kematian sering diberitakan di media cetak ataupun media elektronik. Persoalan buruh atau tenaga kerja migrant Indonesia semakin hari semakin kompleks, seperti proses perekrutan, pemberangkatan, hubungan kerja, kondisi kerja di negara penempatan, pemulangan, perselisihan, dan pemutusan hubungan kerja, serta tindakan kekerasan oleh majikan

---

<sup>37</sup> Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, USU Press, Medan, 2011, h.179.

<sup>38</sup> Erman Rajaguguk, *Op.Cit*, h.102.



mereka.<sup>39</sup> Sementara banyak Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia belum mampu melindungi para tenaga kerja untuk mendapatkan perlakuan baik.

Indonesia sebagai negara hukum dalam memenuhi hak atas perlindungan terhadap warga negaranya didasarkan pada UUD NRI Tahun 1945, dimana berbunyi “melindungi segenap bangsa Indonesia”. Berdasarkan undang-undang tersebut, konsekuensinya setiap warga negara Indonesia harus dibela dan dilindungi hak konstitusionalnya untuk memperoleh perlindungan hukum dan memperoleh penghidupan yang layak.<sup>40</sup> Perlindungan tersebut termasuk bagi mereka para pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri. Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) UU No.18 Tahun 2017, “Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.”

Pelindungan pekerja migran pada dasarnya telah diatur didalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No.18 Tahun 2017, dimana berbunyi, “Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon pekerja migrant 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.”

Undang-undang ini merupakan ketentuan hukum yang dibentuk sebagai prosedur penempatan pekerja migran, seperti pelatihan pra-penempatan, program pra-keberangkatan, pemeriksaan kesehatan, perlindungan pekerja, penyelesaian perselisihan, pengawasan penempatan dan kegiatan pelindungan untuk pekerja migran Indonesia di luar negeri Indonesia. Banyaknya kasus yang terjadi kepada para pekerja migran Indonesia di luar negeri membuat pemerintah harus mengambil langkah untuk tetap melindungi warga negaranya di negara lain.

Pekerja migran Indonesia yang hendak bekerja ke luar negeri sebelum diberangkatkan diwajibkan untuk membuat dan menandatangani suatu perjanjian dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) atau dahulu dikenal dengan nama Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) selaku agen penyalur. Surat perjanjian tersebut dikenal dengan nama Perjanjian Penempatan Kerja Antar Negara, agar kedua belah pihak dapat mengetahui hak dan kewajiban masing-masing, tujuan utama dibuatnya perjanjian

---

<sup>39</sup>Taty Krisnawati, *Ketenagakerjaan dalam Perspektif Perlindungan Buruh*, Komisi Pembaharuan Hukum Buruh, Jakarta, 2018, h.89.

<sup>40</sup>Henny Natasha Rosalina, *Op.Cit*, h.178



penempatan adalah untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pihak yang lemah dalam hal ini pekerja migran Indonesia dari perlakuan pihak yang kuat (pengguna jasa).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia lebih menekankan dan memberikan yang lebih besar kepada pemerintah dan mengurangi peran dalam penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia. Undang-Undang ini juga memberikan perlindungan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia yang selama ini dilaksanakan oleh perusahaan asuransi yang tergabung dalam konsorsium asuransi dengan program perlindungan meliputi perlindungan prapenempatan, masa penempatan, dan purna penempatan.

Peran perlindungan tersebut saat ini dialihkan dan dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Untuk risiko tertentu yang tidak tercakup dalam program Jaminan Sosial, BPJS dapat bekerja sama dengan lembaga pemerintah atau swasta.

Adapun perlindungan calon pekerja migran Indonesia dan pekerja migran Indonesia bertujuan untuk:

1. Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia;
2. Menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial pekerja migran Indonesia dan keluarganya.<sup>41</sup>

Salah satu sebab selama ini standar atau persyaratan kualifikasi bagi tenaga kerja dilakukan oleh penyelenggara penempatan tenaga kerja, bukan oleh pemerintah. Dalam hal ini memberi celah bagi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia membuat standar yang merugikan tenaga kerja migran, celah yang dimaksud adalah memberikan kekuasaan yang penuh bagi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia untuk membuat peraturan tentang tenaga kerja migran sesuai dengan kebutuhan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia sendiri dan kurang memperhatikan kepentingan tenaga kerja migrant.<sup>42</sup>

Kelemahan sikap Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia ini membuat pemerintah Indonesia menaruh perhatian bagi Tenaga Kerja Indonesia dengan cara menciptakan produk hukum baru mengenai Tenaga Kerja Indonesia. Pemerintah dalam menanggapi permasalahan

---

<sup>41</sup> Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

<sup>42</sup> Roostiwati, *Op. Cit.*, h. 25.



buruh migran atau Tenaga Kerja Indonesia dan sebagai upaya untuk memberikan perlindungan, maka berlakulah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

### **C. Hambatan Dalam Memberikan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Informal Menurut Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Dan Upaya Mengatasinya**

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan tujuan bangsa Indonesia untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan mewujudkan kesejahteraan umum. Konsekuensinya setiap WNI harus dibela dan dilindungi hak konstitusionalnya untuk memperoleh perlindungan hukum dan memperoleh penghidupan yang layak tetapi kemampuan negara untuk menyediakan lapangan kerja sangat terbatas, sementara animo masyarakat untuk bekerja di luar negeri yang meningkat.<sup>43</sup>

Pemerintah yang telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia belum mampu melindungi Pekerja Migran Indonesia di luar negeri secara maksimal. Meskipun begitu ini tidak berarti diperbolehkannya ketiadaan perlindungan hukum apalagi instrumen internasional juga sudah mengatur hal ini, diantaranya yaitu seperti diatur dalam Pasal 23 Universal Declaration of Human Rights butir (3), "Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection".<sup>44</sup>

Kedudukan tenaga kerja yang tidak seimbang menempatkan pemerintah untuk memberi kedudukan seimbang bagi buruh migran melalui peraturan perundang-undangan yang menyeimbangkan kedudukan buruh dengan PJTKI. Tetapi anatomi UU memperlihatkan politik hukum pemerintah yang kurang berpihak pada buruh migran internasional. Persoalan ini menjadi lebih rumit ketika UU P karena adanya cacat yuridis yang terjadi sejak awal pembentukan UU tersebut sehingga sulit dioperasionalkan.<sup>45</sup>

Misal dalam aspek hukum kepidanaan, muncul ketentuan dalam Pasal 1 butir 15 yang menetapkan jika 'orang adalah pihak orang perseorangan atau badan hukum. Di lain pihak

---

<sup>43</sup> Subiyanto, "Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia" *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17 No. 6, Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Pendidikan Nasional, 2011, h. 709.

<sup>44</sup> M. Fadhil Nurdin, dan Teti Asiana Guna-wan, "Kajian Masalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Asal Jawa Barat di Saudi Arabia dan Hongkong Sebagai Bahan Penyusunan PERDA", *Jurnal Sosiohumaniora*, Vol.V No. 1, 2013, h. 5

<sup>45</sup> Sukanda Husain, "Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia" *Jurnal Konstitusi*, Vol. II No. 1, Fakultas Hukum Universitas Riau, 2019, h.7;



dalam ketentuan pidana Pasal 102 dan 103 memberikan ancaman pidana bagi setiap orang, yang tentunya merujuk pada pengertian baik orang maupun badan hukum.<sup>46</sup> Namun jika dilihat ternyata ketentuan pidana dalam Pasal 102 dan 102 karakter hukuman lebih ditujukan pada ‘orang perorangan’, tidak mencakup ancaman pidana bagi badan hukum, seperti: Pemimpin badan hukum, orang yang menyuruh melakukan tindak pidana, atau yang menyuruh lakukan dengan pelaku secara bersama-sama. Jadi dapat disimpulkan jika UU ini tidak hendak memenjarakan pelaku badan hukum, tetapi hanya menjangkau orang perseorangan saja. Karakter ini menjadikan PJTKI sebagai badan hukum tidak mungkin dijatuhi pidana, meskipun UU itu mengaturnya. Undang-undang No. 39 tahun 2004 belum memberi efek preventif bagi pelanggaran yang dilakukan badan hukum.<sup>47</sup>

Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan Pekerja Migran Indonesia diluar negeri, maka disini diperlukan peran aktif dari pemerintah bagaimana cara untuk bisa melindungi Pekerja Migran Indonesia tersebut tanpa adanya desakan dari pihak-pihak lain. Dalam rangka untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia tersebut juga memerlukan adanya peran serta dari berbagai pihak, seperti keluarga Pekerja Migran Indonesia, organisasi tenaga kerja, maupun pihak-pihak lain yang ada. Memberikan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia tersebut tidak hanya menjadi tugas dari Menteri Tenaga Kerja saja, akan tetapi juga menjadi tugas dari Menteri Luar Negeri.<sup>48</sup>

Pemerintah Indonesia mengemban tanggung jawab yang sangat besar dalam memenuhi hak-hak warga negaranya. Memberikan hak-hak kepada warga negara bukan hanya tanggung jawab tertulis atas nama hukum semata, namun dilakukan atas nama kemanusiaan terutama pada isu perlindungan warga negara khususnya pekerja migran Indonesia. Permasalahan yang dihadapi oleh pekerja migran sangat membutuhkan perhatian khusus pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran agar para pekerja migran juga dapat melaksanakan pekerjaan dan mendapatkan kehidupan yang layak di negara tempat mereka bekerja.<sup>49</sup>

Secara umum, pekerja migran merupakan kelompok rentan terhadap berbagai jenis pelanggaran Hak Asasi Manusia. Alasan yang mendasari hal tersebut adalah para migran maupun pekerja migran bukan merupakan warga negara dari negara tempat mereka tinggal

---

<sup>46</sup> Tri Lisiani Prihatinah, “*Legal Analysis on Interlink between International and National Instruments towards Women Rights in Indonesia*” *Jurnal Hukum Internasional*, Vol. 8 No. 4, 2011, UI, h.742;

<sup>47</sup> Asri Wijayanti, “Kejahatan Korposasi dalam Pelaksanaan Hak Berserikat Buruh”, *Jurnal Hukum Equality*, Vol. 16 No. 1, Universitas Sumatera Utara, 2011, h.24.

<sup>48</sup> Bambang Widiyahseno, *Op.Cit*, h.119.

<sup>49</sup> *Ibid*, h.120.



dan bekerja sehingga mereka tidak mendapatkan perlindungan penuh dari pemerintah negara tersebut. Oleh sebab itu, perlindungan dari pemerintah negara asal menjadi sangat penting bagi kelangsungan hidup dan pemenuhan hak-hak para pekerja migran. Meskipun, pekerja migran telah dilindungi secara hukum internasional seperti Konvensi Internasional tentang Perlindungan Pekerja Migran dan Keluarganya.<sup>50</sup>

Kebijakan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.<sup>51</sup>

Kebijakan penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri, merupakan program nasional sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumber daya manusia. Penempatan pekerja migran Indonesia dilakukan dengan memanfaatkan pasar kerja internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba kembali di Indonesia.<sup>52</sup>

Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menjelaskan bahwa Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. 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.

Berdasarkan hal di atas, maka pemerintah Indonesia berkewajiban untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran dimulai dari tahap pra-penempatan, tahap penempatan, dan tahap purna penempatan. Pemerintah dalam memberikan perlindungan dari tahap pra penempatan sampai purna penempatan pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sangat menyoroti perlindungan pada semua tahap. Jika ditelaah, pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 bentuk perlindungan yang diberikan Pemerintah dan kelembagaan masih bersifat umum. Selain itu, adanya

---

<sup>50</sup> Suhartoyo, *Op. Cit.*, h. 525.

<sup>51</sup> Suhartoyo, *Op. Cit.*, h. 529.

<sup>52</sup> *Ibid*, h. 530.





ketidakseimbangan pemberian perlindungan antara Pemerintah dan PPTKIS. Dimana PPTKIS memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan perlindungan kepada pekerja migran. Hal ini dapat memberikan ruang bebas bagi para pihak yang tidak bertanggung jawab untuk melakukan penipuan atau kekerasan kepada pekerja migran karena tidak dimonitori langsung oleh Pemerintah.<sup>53</sup>

Pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia mendominasi pemberian perlindungan kepada calon pekerja migran/pekerja migran dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Bentuk perlindungan yang diberikan pun bersifat spesifik dan menyentuh berbagai aspek seperti pemberian pelindungan hukum, sosial, dan ekonomi bagi pekerja migran. Adapun aspek lain yang dijangkau dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yaitu perlindungan kepada pekerja migran dan keluarganya. Sebagaimana pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 belum menjamin perlindungan pekerja migran dan keluarganya. Sehingga, dapat dikatakan ada peningkatan dalam perlindungan pekerja migran dan keluarganya di semua aspek.<sup>54</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, terdapat distribusi tanggung jawab diantara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kota/Kabupaten. Tanggung jawab, tugas, dan kewajiban Pemerintah tercantum dalam Pasal 5, 6, dan 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yakni Pemerintah memiliki tugas untuk mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan pada penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.<sup>55</sup>

Adapun tanggung jawab Pemerintah yaitu meningkatkan upaya perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Selain itu, Pemerintah mempunyai kewajiban untuk menjamin hak-hak calon pekerja migran/pekerja migran baik yang berangkat melalui jalur pelaksana penempatan pekerja migran maupun jalur mandiri dapat terpenuhi, mengawasi pelaksanaan atau penyelenggaraan penempatan calon pekerja migran, membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon pekerja migran di luar negeri, melakukan upaya diplomatik dalam memenuhi hak-hak dan perlindungan pekerja migran secara optimal di

---

<sup>53</sup> *Ibid*, h. 532.

<sup>54</sup> Bambang Widiyahseno, *Op.Cit*, h.210.

<sup>55</sup> *Ibid*, h.211.



negara tujuan, dan memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia dari masa pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan.

Pemerintah dalam memberikan perlindungan menyeluruh kepada pekerja migran yang bekerja di luar negeri bekerja sama dengan beberapa instansi terkait seperti Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kementerian Luar Negeri, dan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), serta sektor swasta seperti Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenaker) dalam penempatan dan perlindungan pekerja migran di luar negeri, mempunyai beberapa fungsi seperti untuk pemantauan legalisasi Perjanjian Kerja Sama Penempatan antara PPTKIS dengan Mitra Usaha atau Pengguna, Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia antara PPTKIS dengan calon Tenaga Kerja Indonesia dan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja Indonesia dengan Pengguna, dan beberapa fungsi lainnya (Permenakertrans Nomor Per.12/Men/X/2011 tentang atase ketenagakerjaan dan staf teknis ketenagakerjaan pada perwakilan RI di Luar Negeri, Pasal 7). Selain Kemenaker, instansi pemerintah lainnya yang berperan penting untuk melindungi pekerja migran di luar negeri adalah Kementerian Luar Negeri (Kemenlu). Berbeda dengan Kemenaker, jangkauan perlindungan Kemenlu lebih luas, artinya Kemenlu membantu Pemerintah tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja migran namun kepada seluruh Warga Negara Indonesia (WNI).

Pemerintah ini memberikan perlindungan dan bantuan hukum kepada seluruh WNI yang bermasalah di luar negeri termasuk pekerja migran. Selain Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kementerian Luar Negeri, terdapat lembaga Pemerintah non kementerian yaitu BNP2TKI yang berwenang untuk penyelenggaraan program penempatan dan perlindungan pekerja migran di luar negeri. Lembaga ini sangat mendorong sosialisasi program Penempatan dan Perlindungan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKLN) ke seluruh wilayah Indonesia bekerjasama dengan Keterbukaan Informasi Publik (Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor: Per.14/KA/2010 tentang Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). Tanggung jawab BNP2TKI dalam penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri terkandung dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Adapun PPTKIS yang merupakan badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis



dari Pemerintah dalam rangka menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.<sup>56</sup>

Tanggung jawab penempatan dan perlindungan pekerja migran di luar negeri oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kantor Perwakilan RI, BNP2TKI, dan PPTKIS yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri). Pada tahun 2017, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri secara resmi digantikan oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

#### **IV. KESIMPULAN**

1. Pengaturan penempatan pekerja migran Indonesia adalah berdasarkan peraturan perundang-undangan adalah Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.
2. Perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia informal menurut Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran beserta aturan turunannya menjadi pegangan bagi atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat luar negeri yang ditunjuk. Namun, hal ini tidaklah mudah mengingat kompleksitas perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri sangat beragam, serta dapat muncul hal-hal yang tidak terduga sebelumnya.
3. Hambatan dalam memberikan perlindungan pekerja migran Indonesia informal menurut Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran adalah lemahnya pengawasan sejalan dengan struktur pemerintahan antara pemerintah pusat kementerian tenaga kerja sebagai penerbit izin dengan dinas sektoral ketenagkerjaan di daerah, kebijakan perlindungan hukum masih belum jelas terkait pelanggaran pidana maupun administratif yang sering terjadi. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi

---

<sup>56</sup> Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor: Per.14/KA/2010, h.4



hambatan yang terjadi adalah dengan membuat landasan hukum yang kuat dan dukungan, koordinasi serta sinergi seluruh instansi, baik pemerintah pusat, pemerintah daerah (propinsi dan kabupaten/kota), maupun perusahaan pengarah tenaga kerja dan agency di negara penempatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Muslan, *Ketidakpatuhan TKI Sebuah Efek Diskriminasi Hukum*, Universitas Muhammadiyah Malang, 2016.
- Affan, Ibnu, *Problematika Eksekusi Putusan Perkara PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) Rekonstruksi Polikik Hukum Berbasis Hukum Progresif*, Perdana Publishing, Medan, 2018.
- Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*. Sofmedia, Jakarta, 2018.
- Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- As'ad, M. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta, 2016.
- Ashofa, Burham, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2017
- Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012.
- Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019
- Ayumidah. *Blantika Hukum Ketenagakerjaan*, Sofmedia, Jakarta, 2011.
- Badruzaman, Mariam Darus, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III Hukum Perikatan Dengan Penjelasan*, Alumni, Bandung, 2016.
- Harahap, M. Yahya, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 2016
- HS, Salim dan Erlies Septiana Nurbaini, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016



- Ibrahim, Johnny, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2018.
- Kartasapoetra, G. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2015.
- Kontjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, 2007.
- Krisnawati, Taty, *Ketenagakerjaan dalam Perspektif Perlindungan Buruh*, Komisi Pembaharuan Hukum Buruh, Jakarta, 2018.
- Lubis, Ida Hanifah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ratu Jaya, Jakarta, 2016.
- Lubis, Muhammad Ridwan, *Bahan Ajar Viktimologi*, Sentosa Deli Mandiri, Medan, 2021.
- ; *Bahan Ajar Krimologi*, Sentosa Deli Mandiri, Medan, 2021.
- Manan, Bagir, *Politik Perundang-Undangan Dalam Rangka Mengantisipasi Liberalisasi Perekonomian*, FH. Unila, Bandar Lampung, 2018.
- Manullang, M. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta, 2006.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta, 2008.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 2008.
- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Nawawi, Hadari, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta, 2013.
- Ningsih, Suria, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, USU Press, Medan, 2011.
- Poerwadarminta, WJS. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 2007.
- Prodjodikoro, R. Wirjono, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Sumur, Bandung, 2015.
- Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2011.
- Rajaguguk, Erman, *Hak-hak Buruh dalam Era Globalisasi Ekonomi*, Komisi Pembaharuan Hukum Buruh, Jakarta, 2008.
- Saksono, Slamet, *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta



- Sedarmayanti & Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 2012.
- Siregar, Naek dan Ahmad Syofyan, *Perlindungan Hak Pekerja Migran Dalam Hukum Internasional Dan Implementasinya Di Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Lampung, Lampung, 2016.
- Situmorang, Basani, *Tanggung Jawab Lembaga Pengerah Tenaga Kerja (PPTKIS) Dalam Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja*, Pusat Penelitian dan Pengembangan Sistem Hukum Nasional Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI, Jakarta, 2012.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2016,
- Sudarsono, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2016.
- Sunggono, Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum, Suatu Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019
- SIREGAR, Gomgom T.P; LUBIS, Muhammad Ridwan. SOSIALISASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 1999 TENTANG PERLINDUNGAN KONSUMEN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS DARMA AGUNG. PKM Maju UDA, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 100-106, feb. 2021. ISSN 2745-6072
- LUBIS, Muhammad Ridwan; SIREGAR, Gomgom T.P. SOSIALISASI UNDANG-UNDANG NO. 1 TAHUN 1974 TENTANG KEKUASANAAN ORANG TUA DALAM MELAKSANAKAN PENGURUSAN HARTA KEKAYAAN ANAK DIBAWAH UMUR DI DESA BANDAR KHALIFAH KECAMATAN PERCUT SEI TUAN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA. PKM Maju UDA, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 120-126, feb. 2021. ISSN 2745-6072.
- LUBIS, Muhammad Ridwan; SIREGAR, Gomgom T.P. SOSIALISASI PENCEGAHAN DAN PEMBERANTASAN NARKOTIKA DI DESA BANDAR KHALIFAH KECAMATAN PERCUT SEI TUAN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA. PKM Maju UDA, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 37-41, sep. 2020. ISSN 2745-6072
- Rogers, S. A. S. M., & Siregar, G. T. Existence Of Pancasila As A Stats fundamental Norm Of The Nation And State Of Indonesia In Facing Economic Globalization Challenges. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems* presents peer-reviewed survey and original research articles. <https://www.jardcs.org/abstract.php?id=4886>
- MUHAMMAD RIDWAN LUBIS; GOMGOM T.P SIREGAR. "Implementation of diversion in case resolution children to realize protection law against children". *Journal of*



Contemporary Issues in Business and Government, 27, 2, 2021, 1001-1006. doi: 10.47750/cibg.2021.27.02.119

GOMGOM T.P SIREGAR; MUHAMMAD RIDWAN LUBIS. "Juridical analysis of religious blasphemy crimes through smartphone applications based on the information and electronic transactions (ite)". *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27, 2, 2021, 1006-1012. doi: 10.47750/cibg.2021.27.02.120

Gomgom TP Siregar, Syawal Amry Siregar, Rudolf Silaban, "Legal Implementation of Electronic Information and Transaction Law in Preventing the Spread of Content Containing SARA Issues through Social Media". *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. [www.ijicc.net](http://www.ijicc.net) Volume 13, Issue 10, 2020, [https://www.ijicc.net/images/vol\\_13/Iss\\_10/1310119\\_Siregar\\_2020\\_E\\_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_10/1310119_Siregar_2020_E_R.pdf)

SEPIMA, Andi; SIREGAR, Gomgom T.P.; SIREGAR, Syawal Amry. PENEGAKAN HUKUM UJARAN KEBENCIAN DI REPUBLIK INDONESIA. *JURNAL RETENTUM*, [S.l.], v. 2, n. 1, p. 108-116, feb. 2021. ISSN 2686-5440. Available at: <<http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/retentum/article/view/908>>. Date accessed: 09 sep. 2021.

Harahap, P. A., Siregar, G. T., & Siregar, S. A. (2021). PERAN KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA (POLDA-SU) DALAM PENEGAKAN HUKUM TERHADAP TINDAK PIDANA PEMILIHAN UMUM. *JURNAL RETENTUM*, 2(1), 90-98.

Panjaitan, S., Siregar, G. T., & Siregar, S. A. (2021). PERAN BAPAS SEBAGAI PEMBIMBING KEMASYARAKATAN DALAM PENANGANAN ANAK YANG BERKONFLIK DENGAN HUKUM (STUDI PADA BAPAS KELAS I MEDAN). *JURNAL RETENTUM*, 2(1), 79-89.

Nasution, L., & Nurul Ichsan, R. (2021). PENGARUH PENERAPAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KARO. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308-320. Retrieved from <http://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/59>

Mohammad Yusuf, & Reza Nurul Ichsan. (2021). Analysis of Banking Performance in The Aftermath of The Merger of Bank Syariah Indonesia in Covid 19. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(2), 472-478. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i2.182>

Ichsan, R., & Nasution, L. (2021). SOSIALISASI PELATIHAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN RESTAURANT KENANGA GARDEN MEDAN. *PKM Maju UDA*, 1(3), 127-132. doi:10.46930/pkmmajuuda.v1i3.885

Nasution, L., & Ichsan, R. (2021). SOSIALISASI PELUANG USAHA BANK SAMPAH DALAM PENINGKATAN PENDAPATAN MASYARAKAT DI MASA COVID 19. *PKM Maju UDA*, 1(3), 107-112. doi:10.46930/pkmmajuuda.v1i3.882



- Ichsan, R. N., Suparmin, S., Yusuf, M., Ismal, R., & Sitompul, S. (2021). Determinant of Sharia Bank's Financial Performance during the Covid-19 Pandemic. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 298-309.
- ICHSAN, Reza Nurul; SE, M. M. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri
- Yusuf, M., Ichsan, R., & Saparuddin, S. (2021). DETERMINASI INVESTASI DAN PASAR MODAL SYARIAH TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA. *JEpa*, 6(1), 397-401. Retrieved from <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/1121>
- ICHSAN, R. N., NASUTION, L., SINAGA, S., & MARWAN, D. (2021). The influence of leadership styles, organizational changes on employee performance with an environment work as an intervening variable at pt. Bank sumut binjai branch. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government| Vol, 27(2)*, 259
- Sinaga, S., Gaol, J. L., & Ichsan, R. N. (2021). The Effect of Product Innovation on Consumer Interest in the Purchase of Bottled Tea Products at PT. Sinar Sosro Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1361-1367
- Sitompul, S., Ichsan, R. N., & Nasution, L. The Influence of Exchange Rate, Inflation, For the Results of the Development Assets of Islamic Banks. <https://www.ijefm.co.in/v4i3/Doc/5.pdf>
- Reza Nurul Ichsan, Ahmad Karim. (2021). KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PT. JASA RAHARJA MEDAN. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA*, 6(1), 54-57. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v6i1.729>
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). SOSIALISASI PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN. *AMALIAH: JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 5(1), 48-53.
- Ichsan, R. N., & Gaol, J. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 344-355.
- Lukman Nasution, Abd. Rasyid Syamsuri, & Reza Nurul Ichsan. (2021). Socialization Of Community Participation In Bandar Khalifah Village Development Planning Percut Sei Tuan District. *International Journal Of Community Service*, 1(2), 119–122. <https://doi.org/10.51601/ijcs.v1i2.15>
- Ichsan, R. N., & Karim, A. (2021). KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PT. JASA RAHARJA MEDAN. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA*, 6(1), 54-57.





Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution. (2021), SOSIALISASI PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN, <https://jurnal-lp2m.umnaw.ac.id/index.php/AJPKM/article/view/693>, <https://doi.org/10.32696/ajpkm.v5i1.693>