
Kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan dalam Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia atas Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Anthon Fathanudien^a, Andre Septri Dwi Solies^b

^a Fakultas Hukum, Universitas Kuningan, Email: anthonfathanudien79@gmail.com

^b Fakultas Hukum, Universitas Kuningan, Email: septrie039@gmail.com

Article Info

Article History:

Received : 17-06-2023

Revised : 18-11-2023

Accepted : 30-11-2023

Published : 30-11-2023

Keywords:

Indonesian workers

Legal protection

Placement

Abstract

The Manpower service is a government institution that has the function of fostering control and supervision in the field of employment and providing training for prospective workers to have special skills in accordance with the demands of job seekers and providing extensive employment opportunities, improving workforce placement services and providing market information. work and the job market. Protection of Indonesian workers working abroad is part of the state's obligation to fulfill their constitutional rights as citizens. Law Number 39 of 2004 concerning the Placement and Protection of Indonesian Workers is in accordance with the mandate of the 1945 Constitution Article 28 D paragraph 3, where every citizen has the right to get a decent job. This means that the right of every citizen to work abroad is recognized and conversely it is the state's obligation to provide protection for Indonesian workers who work abroad. This problem is the background for the author to discuss it in research, firstly how to regulate the authority of the Regional Government of Kuningan Regency in the legal protection of Indonesian workers regarding the placement and protection of Indonesian workers abroad. Second, what is the authority of the Regional Government of Kuningan Regency in the legal protection of Indonesian workers regarding the placement and protection of Indonesian workers abroad. This article uses empirical research methods with a statutory regulatory approach accompanied by observational research and interviews in the field with technical data analysis, namely data presentation and data verification. The results of the discussion are the regulation of the authority of the Kuningan Regency Employment Service in the legal protection of Indonesian workers based on Law Number 39 of 2004 concerning the Placement and Protection of Indonesian Workers Abroad. The duties, responsibilities and authorities of the Kuningan Regency Manpower and Transmigration Service have responsibilities that are directly tied to the state.

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Diterima : 17-06-2023

Direvisi : 18-11-2023

Disetujui : 30-11-2023

Diterbitkan : 30-11-2023

Kata Kunci:

Tenaga kerja Indonesia

Perlindungan hukum

Penempatan

Abstrak

Dinas ketenagakerjaan merupakan lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai membina mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri merupakan bagian dari kewajiban negara untuk memenuhi hak-hak konstitusional sebagai warga negara. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan amanat UUD 1945 Pasal 28 D ayat 3, dimana setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Artinya bahwa hak yang dimiliki setiap warga negara untuk bekerja di luar negeri diakui dan sebaliknya kewajiban negara untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Permasalahan inilah yang melatar belakangi penulis untuk membahasnya dalam penelitian, pertama bagaimana pengaturan kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan dalam perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia Indonesia atas penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Kedua, bagaimana kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan dalam perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia atas penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Artikel ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan peraturan perundang-undangan disertai dengan adanya penelitian observasi dan wawancara di lapangan dengan teknis analisis data yaitu penyajian data dan verifikasi data. Hasil pembahasan yakni pengaturan kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kuningan dalam perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Tugas, tanggung jawab, wewenang yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan memiliki tanggung jawab yang terikat secara langsung dengan negara.

PENDAHULUAN

Indonesia secara formil sejak tahun 1945 (UUD pra amandemen) telah mendeklarasikan diri sebagai negara hukum dan dipertegas lagi dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut dengan UUD RI 1945) hasil amandemen dalam Pasal 1 ayat 3 yang menetapkan: “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Sehingga, dengan memperhatikan rumusan konsep negara hukum Indonesia, Ismail Suny mencatat empat syarat negara hukum secara formil yang menjadi kewajiban pemerintah untuk dilaksanakan, yaitu, hak asasi manusia (HAM), pembagian kekuasaan, pemerintahan berdasarkan Undang-Undang dan peradilan administrasi. Sebagai negara hukum, maka setiap masyarakat memiliki

kedudukan yang sama satu dengan yang lainnya tanpa adanya perbedaan (*equity before the law*).

Setiap orang memiliki hak untuk mendapat pekerjaan, hal tersebut merupakan salah satu hak konstitusional warga negara Indonesia yang tercantum dalam Pasal 28d ayat 2 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945). Namun di satu sisi jumlah lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang ada di Indonesia. Untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tidak sedikit warga Negara Indonesia yang mencoba peruntungannya di negeri orang. Namun dewasa ini, tidak jarang ditemui berita mengenai kasus-kasus yang menimpa Tenaga Kerja Indonesia yang disingkat (TKI). Penempatan TKI ke luar negeri juga mempunyai efek negatif dengan adanya kasus-kasus yang menimpa TKI baik sebelum, selama bekerja, maupun pada saat pulang ke daerah asal, juga banyak kasus lainnya yaitu kasus pelecehan, penyiksaan, pemerkosaan, penipuan, bahkan hingga pembunuhan terhadap TKI. Hal tersebut membuktikan kemerosotan kualitas perlindungan terhadap pekerja asal Indonesia. Untuk menjamin tenaga kerja Indonesia di luar negeri pemerintah telah membentuk suatu peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penetapan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dapat terlihat semakin jelas dan nyata kewenangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam mengatur penempatan TKI. Salah satu pasal dalam undang-undang tersebut, menyebutkan pemerintah pusat berwenang dalam membina, melaksanakan, mengawasi penempatan, serta melindungi TKI di luar negeri.

Diundangkannya Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri dalam rangka memberikan perlindungan hukum kepada TKI yang kerap kali menghadapi berbagai persoalan seperti kekerasan, eksploitasi, dan perlakuan yang bertentangan dengan harkat dan martabat kemanusiaan (*other violated human dignity*). Hal ini dinyatakan secara eksplisit dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 sebagaimana disebutkan pada bagian konsideran menimbanginya “bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya”.¹ Mengingat pentingnya perlindungan HAM TKI, maka dalam konsideran menimbang huruf d Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 menyebutkan bahwa “negara wajib menjamin dan

¹ Lalu Husni, Penempatan dan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri (Kajian Yuridis terhadap Asas Hukum dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Guna Mewujudkan Penempatan & Perlindungan TKI yang Bermartabat), Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 14, No. 1, Maret 2011: 4, <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/4191>.

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”. Berdasarkan pertimbangan ini jelaslah bahwa perlindungan terhadap hak asasi buruh migran menjadi alasan ditetapkannya beberapa asas/prinsip yang akan dijadikan landasan dalam perumusan norma penempatan dan perlindungan TKI.

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi yang mampu secara individual maupun berkelompok, maka tenaga kerja mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam kegiatan ekonomi nasional, yang mana meningkatkan kinerja dan kesejahteraan masyarakat. Tenaga kerja merupakan salah satu penggerak perekonomian dan juga merupakan sumber daya yang memiliki jumlah yang cukup melimpah. Dapat dilihat masih sangat tingginya total pengangguran di Indonesia serta kecilnya kesempatan pekerjaan yang tersedia.²

Prinsip hukum/asas hukum (*rechtsbeginselen*) merupakan landasan pembentukan hukum positif.³ Dengan kata lain asas hukum berfungsi membimbing para legislator dalam proses pembentukan hukum.⁴ Asas hukum juga berfungsi untuk memberikan pedoman dan bimbingan bagi penguasaan isi peraturan ke dalam bentuk dan susunan yang sesuai bagi penggunaan metode pembentukan yang tepat dan mengikuti proses dan prosedur yang telah ditentukan serta dapat digunakan untuk melakukan pengujian (*toetsen*) apakah norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan tersebut telah sesuai dengan asas-asas yang dijadikan landasan dalam pembentukannya.⁵

Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia dilaksanakan berdasarkan asas-asas hukum⁶ :

² Dede Wahyudi, “Perlindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Menurut Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran (Studi pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Pekanbaru)”, (Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2019), 3.

³ *Ibid*

⁴ Abdul Rachmad Budiono, “Perlindungan Hukum untuk Pekerja Anak”, (Disertasi, Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga, 2007), 39.

⁵ Djuhaendah Hasan, *Sistem Hukum, Asas-Asas Hukum dan Norma Hukum dalam Pembangunan Hukum Nasional*, dalam Refleksi Dinamika Hukum Rangkaian Pemikiran dalam Dekade Terakhir, (Jakarta: Perum Percetakan Negara RI, 2008), 80.

⁶ Anda Dea Putri Aprilia, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia pada Sektor Informal”, (Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang, 2019), 4-5.

1. Terbuka, adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan;
2. Bebas, adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak ada pemaksaan satu sama lain;
3. Objektif, adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak pada kepentingan pihak tertentu;
4. Adil dan setara tanpa diskriminasi, adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan aliran politik.

Berdasarkan hal tersebut, maka jelaslah bahwa asas hukum yang tertuang dalam sebuah undang-undang harus dijadikan landasan dalam pembentukan norma hukum undang-undang yang bersangkutan. Demikian halnya dengan asas hukum yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri yang memuat asas-asas hukum yang cukup memadai, namun permasalahannya adalah sudahkah asas-asas hukum tersebut dijabarkan dalam norma yang mengatur penempatan dan perlindungan TKI sehingga dapat memberikan perlindungan bagi TKI yang lebih bermartabat.

Penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, terbagi dalam sektor pekerjaan informal (pekerjaan antar perorangan) dan formal (pekerjaan pada instansi atau lembaga berbadan hukum). Di antara dua sektor pekerjaan ini (informal dan formal), yang rentan bermasalah adalah tenaga kerja informal di bidang penata laksana rumah tangga (TKI sektor domestik). Sedangkan TKI formal tidak terlalu banyak menemui masalah karena dari sisi perlindungan hukum lebih terlindungi.

Meskipun demikian, secara umum permasalahan yang dihadapi oleh TKI belum dapat terlindungi secara layak baik pada tahap pra penempatan (*pre-placement*), saat penempatan (*during placement*), dan setelah penempatan (*post-placement*). Berbagai kasus menimpa TKI yang bekerja di luar negeri seakan tidak mengenal kata akhir mulai dari tindakan kekerasan, pelecehan seksual, upah, jam kerja, dan waktu istirahat yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, dan lain-lain yang melanggar harkat dan martabat manusia.

Dengan demikian dikaitkan dengan praktik penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan pemerintah. Namun pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat azasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu baik dari aspek komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak azasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi.

Guna memberikan gambaran yang jelas serta bagaimana pelaksanaan perlindungan TKI yang sudah dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan dan permasalahan apa yang dihadapi Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan harus memiliki standar baku dalam meningkatkan keterampilan bekerja agar dapat bersaing di pasar kerja khususnya di luar negeri. Sehubungan dengan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan sebagai berikut: pertama, bagaimana pengaturan kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan dalam perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia. Kedua, bagaimana kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia atas penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

PENGATURAN KEWENANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KUNINGAN DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA

Deskripsi ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, menyatakan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan hak untuk bekerja dengan imbalan yang layak (Pasal 28D ayat 2), serta kewajiban negara, terutama pemerintah memberi perlindungan atas hak yang dimiliki warga negaranya (TKI) untuk bekerja sesuai kemampuan, keahlian, keterampilan dan minatnya, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Deskripsi tersebut menunjukkan bahwa TKI mendapat kebebasan untuk menentukan sikap sesuai hak (asasi), apakah hendak bekerja di rumah sendiri, atau di luar negeri.

Pengaturan kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kuningan dalam perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yaitu : pelimpahan sebagian wewenang atau tugas perbantuan pemerintah mengatur, membina dan mengawasi pelaksana penempatan TKI swasta yang disingkat PPTKIS merupakan badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri dalam Pasal 5 ayat (2); melakukan pendaftaran calon tenaga kerja Indonesia [Pasal 36 ayat (1)]; sebagai saksi penandatanganan perjanjian penempatan [Pasal 38 ayat (2)]; sebagai saksi perundingan perjanjian kerja [Pasal 55 ayat (3)]; bersama pemerintah mengurus kepulangan tenaga kerja Indonesia sampai ke daerah asal dalam hal terjadinya perang, bencana alam, wabah penyakit dan deportasi [Pasal 73 ayat (3)]; membantu penyelesaian masalah TKI dengan PPTKIS [Pasal 85 ayat (2)]; melaporkan hasil pengawasan pelaksanaan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri [Pasal 93 ayat (1)]; dan melaksanakan penyelidikan terhadap tindak pidana (Pasal 101). Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan dengan melalui wawancara kepada narasumber yaitu Bapak Edi selaku Kepala Seksi Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja menyebutkan bahwa kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kuningan dalam perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia diatur oleh undang-undang yang berlaku yaitu : Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri; Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi Sebagai Otonom; Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.14/Men/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri; dan Peraturan Bupati Kuningan Nomor 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas, serta Tata Cara Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kuningan dalam perlindungan hukum TKI diatur lebih khusus dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang ditunjang Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.14/Men/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Mengadu nasib dan untung, bukanlah sesuatu tanpa direncanakan, hal ini sudah diperhitungkan untuk memutuskan siap berangkat, atau tidak berangkat. Dengan dibayangi pesimistis (keputusaan), demi keluarga dan kelangsungannya dalam menata ulang (discovery) perekonomian keluarga, mulailah para TKI daftar ke lembaga yang berwenang, yakni Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi sesuai ketentuan Pasal 8 ayat (1) Permenaker Nomor 14 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, dan selanjutnya PPTKIS yang berbadan hukum berdasarkan surat izin pengerahan (calon) TKI bersama dengan dinas tenaga kerja kabupaten/kota melakukan rekrutmen calon TKI yang terdaftar di dinas tersebut. Bagi pencari kerja (calon TKI) ketika hendak mendaftarkan diri harus menenuhi persyaratan sesuai ketentuan hukum.

Hak-hak para pekerja Indonesia yang terdapat dalam konstitusi tentunya harus menjadi pedoman dalam melakukan penggantian terhadap Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. 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.⁷

Adapun prinsip dan asas penempatan dan perlindungan hukum TKI oleh pemerintahan daerah, yakni: pertama, negara wajib melindungi setiap warga negaranya dimanapun mereka berada dan apapun yang mereka kerjakan. Dalam Pasal 18 Undang-undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, Pemerintah Republik Indonesia melindungi kepentingan warga negara atau badan hukum Indonesia yang menghadapi permasalahan hukum dengan perwakilan negara asing di Indonesia. Pasal 19b menyatakan Perwakilan RI berkewajiban untuk memberikan pengayoman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri. Jika melihat kepada Undang-undang Nomor 37 Tahun 1999 tersebut, negara wajib melindungi seluruh warga negaranya tanpa kecuali. Perlindungan yang dimaksudkan disini diberikan secara

⁷ Umu Hilmy, "Urgensi Perubahan UU Nomor: 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri", *Makalah*, Komisi IX, Jakarta, 14 Desember 2004.

umum kepada semua warga negaranya yang berada di luar negeri. Jadi, pekerja Indonesia di luar negeri mempunyai hak yang setara atas perlindungan dan pengakuan, tanpa memandang status dan sektor kerja mereka. Oleh sebab itu, pekerja Indonesia termasuk mereka yang bekerja di sektor domestik, berhak atas perlindungan tersebut.⁸ Perlindungan pekerja Indonesia lebih mengarah pada perlindungan yang lebih substansial demi peningkatan kesejahteraan pekerja Indonesia dan keluarga pekerja Indonesia yang didasarkan pada nilai non diskriminasi, keselamatan dan perlakuan yang adil, pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia, informasi yang benar bagi pekerja Indonesia dan keluarganya, akses atas keadilan, kesetaraan dan keadilan gender, kepemilikan pengetahuan dan keterampilan, demokrasi dan representasi, kerjasama dan peran serta masyarakat, serta keadilan dan pemerataan pembangunan.

KEWENANGAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KUNINGAN DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA ATAS PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

Untuk mewujudkan TKI yang sejahtera dan berkualitas tentu di dukung oleh keterlibatan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) sebagai instansi pertama yang melakukan pendataan terhadap calon TKI yang mendaftarkan diri dan sebagai pemberi informasi sesuai dengan tugasnya. Dalam hal informasi yang disampaikan kepada calon TKI, berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri disebutkan ada 3 fase untuk menjadi TKI yaitu dari proses pendaftaran, perekrutan dan seleksi. Menurut Pasal 8 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.14/MEN/X/2010, dalam proses pendaftaran pencari kerja yang berminat bekerja di luar negeri harus mendaftarkan diri pada Dinas Kabupaten/Kota dengan tidak dipungut biaya (Pasal 8 ayat 2).

Berdasarkan Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER/14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri menyatakan, perekrutan calon TKI didahului dengan memberikan

⁸ Dian Ferricha, "Tanggung Jawab Pemerintah Daerah Pada Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Menuju Negara Kesejahteraan," *Ahkam: Jurnal Hukum Islam* 4, no. 1 (2016): 141-60, <https://doi.org/10.21274/ahkam.2016.4.1.141-160>.

informasi. Sebagai calon TKI, tentu calon TKI tersebut ingin mendapatkan segala informasi mengenai proses keberangkatan, perekrutan hingga sesampainya di negara tujuan tempat calon TKI tersebut bekerja nanti. Terkadang terjadi ketidakpahaman mengenai proses awal perekrutan hingga keberangkatan ke negara tujuan, disinilah peran Disnaker untuk memberikan informasi sesuai dengan Pasal 7 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 dan Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.14/MEN/X/2010.

Sesuai dengan Pasal 42 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 mengenai Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri yang berbunyi “Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan” dengan adanya pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI sebagaimana disebutkan dalam Pasal 42. Apabila ketentuan proses keberangkatan tersebut tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan maka sebagai upaya pembinaan program penempatan TKI dan perlindungan calon TKI/TKI, Menteri atau Direktur Jenderal dapat mengenakan sanksi administratif kepada Pelaksana Penempatan TKI dan Calon TKI sesuai dengan Pasal 80 ayat 2 dan 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP-104 A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja. Menurut hasil wawancara dengan Edi yaitu salah Kepala Seksi Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Kabupaten Kuningan tanggal 23 Agustus 2021 dikatakan, dari instrumen-instrumen tersebut sangat jelas apa dampak yang akan terjadi bila memaksakan diri jadi TKI tanpa melalui prosedur resmi. Mereka para calon TKI selalu beranggapan bahwa proses pemberangkatan TKI melalui jalur resmi terlalu rumit dan banyak persyaratan yang tidak masuk diakal. Padahal sebaliknya, proses pendaftaran TKI di Dinas Tenaga Kerja, selain terjamin dengan aman juga ada pelatihan khusus yang diberikan instruktur kepada para calon TKI agar di mana calon TKI tersebut bekerja, bisa memahami adat istiadatnya.

Dikaitkan dengan praktik penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan pemerintah. Namun pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat azasi bagi manusia, maka

institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu, baik dari aspek komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, sehingga dapat menjamin hak-hak asasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi.

Setiap tenaga kerja yang bekerja di luar wilayah negaranya merupakan orang pendatang atau orang asing di negara tempat ia bekerja. Mereka dapat dipekerjakan di wilayah manapun di negara tersebut, pada kondisi yang mungkin di luar dugaan atau harapan ketika mereka masih berada di tanah airnya. Berdasarkan pemahaman tersebut kita harus mengakui bahwa pada kesempatan pertama perlindungan yang terbaik harus muncul dari diri tenaga kerja itu sendiri, sehingga kita tidak dapat menghindari perlunya diberikan batasan-batasan tertentu bagi tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri. Pembatasan yang utama adalah keterampilan atau pendidikan dan usia minimum yang boleh bekerja di luar negeri. Dengan adanya pembatasan tersebut diharapkan dapat diminimalisasikan kemungkinan masalah yang timbul dikalangan TKI. Pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana yang, diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat dilakukan oleh setiap warga negara secara perseorangan. Terlebih lagi dengan mudahnya memperoleh informasi yang berkaitan dengan kesempatan kerja yang ada di luar negeri. Kelompok masyarakat yang dapat memanfaatkan teknologi informasi tentunya mereka yang mempunyai pendidikan atau keterampilan yang relatif tinggi. Sementara bagi mereka yang mempunyai dan keterampilan yang relatif rendah yang dampaknya mereka biasanya dipekerjakan pada jabatan atau pekerjaan-pekerjaan “kasar”, tentunya memerlukan pengaturan berbeda dari pada mereka yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang lebih. Bagi mereka lebih diperlukan campur tangan pemerintah untuk memberikan pelayanan dan perlindungan yang maksimal.

Pengawasan yang dilakukan pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja dimaksudkan untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Prinsip pelayanan penempatan dan perlindungan TKI adalah persamaan hak, berkeadilan, kesetaraan gender serta tanpa diskriminasi. Telah dikemukakan di atas bahwa pada umumnya masalah yang timbul dalam penempatan dalah berkaitan dengan hak azasi manusia, maka sanksi-sanksi yang dicantumkan dalam undang-undang cukup banyak berupa sanksi pidana. Bahkan tidak dipenuhinya persyaratan salah satu dokumen perjalanan, sudah merupakan tindakan pidana. Hal ini dilandasi pemikiran bahwa dokumen merupakan bukti utama bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja di luar

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

Berdasarkan Pasal 60 Peraturan Menteri Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) selaku pelaksana kebijakan dibidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri wajib melaporkan secara berkala setiap satu bulan kepada Menteri. Laporan yang dimaksud meliputi:

- a. pelayanan penerbitan SPI (surat ijin pengerahan);
- b. pelayanan penerbitan Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN);
- c. pelaksanaan PAP (pembekalan akhir pemberangkatan);
- d. pelayanan penempatan TKI;
- e. penyelesaian permasalahan TKI;
- f. pelayanan kepulangan TKI;

Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI yang diatur dalam peraturan Menteri dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Selanjutnya menteri akan menyelenggarakan rapat koordinasi dengan kepala BNP2TKI dalam rangka peningkatan pelayanan penempatan dan perlindungan TKI secara berkala. Hal ini tertera pada Pasal 62 ayat 3 Peraturan Menteri PER.14/MEN/X/2010. Bila dicermati secara mendalam pelaksanaan pelayanan penempatan dan perlindungan TKI bertumpu pada instansi-instansi yang berkoordinasi dan saling terkait antara Dinas Tenaga Kerja hingga Dinas Perhubungan. Dari sinilah seharusnya calon TKI melihat betapa pentingnya proses pendataan dan terpenuhinya syarat-syarat yang telah ditentukan sebagai bentuk kepedulian pemerintah terhadap calon TKI yang akan bekerja di luar negeri agar tidak mengalami kendala pada saat perekrutan dan bisa mengurangi permasalahan dikalangan TKI yang bekerja di luar negeri, sebagai contoh rekrut calon TKI dilayani oleh Disnaker Kabupateb/Kota, KTP dilayani oleh Kementerian Dalam Negeri, *check-up* kesehatan dilayani oleh Kementerian Kesehatan, *passport* dilayani oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, pengesahan *job order* dan pembelaan dilayani oleh Kementerian Luar Negeri melalui perwakilan R.I di negara-negara tujuan penempatan,

angkutan dilayani oleh Kementerian Perhubungan, keamanan dilayani oleh POLRI, pelatihan melalui BLKN ijinnya dikeluarkan oleh Disnaker Kabupaten/Kota, BNP2TKI mengkoordinasikan pelayanan-pelayanan tersebut melalui penerbitan KTKLN.

Sesuai dengan penjelasan yang tertera pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, KTKLN merupakan kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri yang wajib dimiliki oleh setiap tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri. Karena melalui program pembuatan KTKLN ini sekaligus digunakan untuk mendata setiap TKI di negara tempat TKI tersebut bekerja. Berbicara masalah hukum tentu tidak akan pernah terlepas dari kata adil atau keadilan. Hal tersebut sudah menjadi suatu keniscayaan (*conditio sine quanon*) bahwa hukum itu harus mengandung dan menjamin keadilan.⁹ Hukum tidak bisa dilepaskan dari tujuan akhir hidup bernegara dan bermasyarakat itu sendiri, yakni keadilan (*rechtsvaardigheid* atau *justice*). Melalui dan dengan hukumlah, individu atau masyarakat dapat menjalani hidup secara berkeadilan.¹⁰

Dalam menganalisis perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia dalam perspektif Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 dan menemukan upaya hukum yang dapat memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia pada masa mendatang, maka perlu diperhatikan tentang sistem hukum. Menurut Lawrence M. Friedman¹¹ bahwa setiap sistem hukum mengandung tiga komponen, yakni: komponen struktur hukum (*legal structure*), komponen substansi hukum (*legal substance*), budaya hukum (*legal culture*). Ketiga komponen tersebut terkait dengan kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kuningan dalam perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia dihubungkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 yaitu sebagai berikut:

- a. Komponen struktur hukum (*legal structure*). Tingkatan atau susunan hukum, pelaksana hukum, lembaga hukum, peradilan dan pembuat hukum. Struktur hukum penelitian ini yaitu Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

⁹ Bobby Briando, "Prophetical Law: Membangun Hukum Berkeadilan Dengan Kedamaian," *Jurnal Legislasi Indonesia* 14, no. 03 (2017): 313–324, <https://e-jurnal.peraturan.go.id/index.php/jli/article/view/123>, <https://doi.org/10.54629/jli.v14i3.123>.

¹⁰ Arfiani et al., "Penegakan Hukum Sesuai Prinsip Peradilan yang Berkepastian, Adil dan Manusiawi," *Riau Law Journal* 6, no. 1 (2022): 48–74, <http://dx.doi.org/10.30652/rlj.v6i1.7938>.

¹¹ Edith Ratna Mulyaningrum Soerjosoeminar, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia dalam Perspektif UU RI No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri," (Disertasi Universitas Diponegoro, 2011), 13-14. .

Provinsi Jawa Barat, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan;

- b. Komponen substansi hukum (*legal substance*) merupakan aturan-aturan dan norma-norma aktual yang dipergunakan oleh lembaga-lembaga, kenyataan, bentuk perilaku dari para pelaku yang diamati di dalam sistem. Substansi hukum dalam penelitian ini yaitu : Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri; Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi Sebagai Otonom; Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.14/Men/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri; dan Peraturan Bupati Kuningan Nomor 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas, serta Tata Cara Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan; dan
- c. Budaya hukum (*legal culture*) merupakan gagasan-gagasan, sikap-sikap, keyakinan-keyakinan, harapan dan pendapat tentang hukum. Budaya hukum dalam penelitian ini yaitu budaya masyarakat yang mempengaruhi tenaga kerja Indonesia dan budaya internal di organisasi pemerintah yang berkaitan dengan perlindungan hukum kepada tenaga kerja Indonesia. Hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia di luar negeri berdasarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 meliputi beberapa faktor yaitu: faktor kesehatan para calon tenaga kerja Indonesia yang mempunyai penyakit tertentu sehingga tidak bisa berangkat ke luar negeri; faktor kemampuan calon tenaga kerja Indonesia yang kurang dalam berbahasa; faktor pengetahuan dan pendidikan calon tenaga kerja Indonesia yang kurang; faktor adanya tenaga kerja *ilegal*; dan faktor adanya perusahaan tenaga kerja *ilegal*.

Menurut Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri bahwa perlindungan tenaga kerja Indonesia yaitu segala upaya untuk melindungi kepentingan calon tenaga kerja Indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja. Dengan demikian, seluruh TKI yang bekerja di luar negeri mendapatkan perlindungan hukum dari pemerintah, karena telah termuat dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri. Perlindungan hukum yang dikemukakan Philipus M.

Hadjon¹² menjelaskan bahwa perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan atas dua macam yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Kaitannya dengan penelitian ini maka perlindungan hukum kepada tenaga kerja Indonesia yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan meliputi beberapa hal yaitu : mengatur, membina dan mengawasi Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS); melakukan pendaftaran calon tenaga kerja Indonesia; menjadi saksi penandatanganan perjanjian penempatan; menjadi saksi perundingan perjanjian kerja; mengurus kepulangan tenaga kerja Indonesia sampai ke daerah asal apabila terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit dan deportasi; membantu penyelesaian masalah TKI dengan PPTKIS; melaporkan hasil pengawasan pelaksanaan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri kepada pemerintah pusat; dan melaksanakan penyelidikan terhadap tindak pidana.

Menurut Adam Podgorecki.¹³ suatu sikap hukum akan melibatkan pilihan warga terhadap hukum yang sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam dirinya sehingga akhirnya warga masyarakat menerima hukum berdasarkan penghargaan terhadapnya. Meskipun calon TKI yang akan bekerja ke luar negeri sebagian besar tidak mengetahui isi/substansi Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 yang mengatur mengenai penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, namun berdasarkan informasi yang diterima dari teman TKI bahwa bekerja ke luar negeri secara *ilegal* itu menimbulkan banyak masalah dan tidak ada perlindungan maka calon TKI lebih memilih bekerja ke luar negeri melalui jalur resmi karena dinilai lebih aman dan dapat terlindungi. Adapun alasan calon TKI memilih bekerja secara resmi melalui PPTKIS dengan pertimbangan keselamatan, keamanan, perlindungan. Sedangkan calon TKI yang tertarik bekerja ke luar negeri melalui tekong (secara *ilegal*) karena prosesnya yang cepat, biaya lebih ringan dan bisa pindah-pindah majikan.

Dalam sila ke lima Pancasila bahwa keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia menghendaki adanya kemakmuran yang merata diantara seluruh rakyat. Keadilan sosial berarti harus melindungi yang lemah dan hal ini bukan berarti yang lemah lalu tidak boleh bekerja dan sekedar menuntut perlindungan, melainkan sebaliknya justru harus bekerja menurut kemampuan dan bidangnya. Perlindungan yang diberikan adalah untuk mencegah kesewenang-wenangan dari yang kuat untuk menjamin adanya keadilan dan pemerataan.

¹² Barzah Latupono, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon," *Sasi* 17, no. 3 (2011): 59, <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.366>.

¹³ Adam Podgorecki dalam Otje Salman, *Beberapa Aspek Sosologi Hukum* (Bandung: Alumni, 1989).

Aristoteles¹⁴ mengemukakan bahwa keadilan ialah tindakan yang terletak diantara memberikan terlalu banyak dan juga sedikit yang dapat diartikan ialah memberikan sesuatu kepada setiap orang sesuai dengan memberi apa yang menjadi haknya.

KESIMPULAN

Pengaturan kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kuningan dalam perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yaitu pelimpahan sebagian wewenang atau tugas perbantuan pemerintah mengatur, membina dan mengawasi PPTKIS [Pasal 5 ayat (2)]; melakukan pendaftaran calon tenaga kerja Indonesia [Pasal 36 ayat (1)]; sebagai saksi penandatanganan perjanjian penempatan [Pasal 38 ayat (2)]; sebagai saksi perundingan perjanjian kerja [Pasal 55 ayat (3)]; bersama pemerintah mengurus kepulangan tenaga kerja Indonesia sampai ke daerah asal dalam hal terjadinya perang, bencana alam, wabah penyakit dan deportasi [Pasal 73 ayat (3)]; membantu penyelesaian masalah TKI dengan PPTKIS [Pasal 85 ayat (2)]; melaporkan hasil pengawasan pelaksanaan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri [Pasal 93 ayat (1)]; dan melaksanakan penyelidikan atas tindak pidana (Pasal 101). Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuningan dalam penempatan calon TKI berperan sebagai pemberi informasi dan tempat pendataan tenaga kerja. Dalam hal ini, dilakukan pendataan terhadap calon TKI (tata cara pendaftaran, perekrutan dan seleksi), sesuai dengan Pasal 7 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 dan Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.14/MEN/X/2010. Namun pentingnya pemberian informasi ini seringkali tidak disampaikan secara keseluruhan bahkan terkesan pasif, jika dalam pelatihan ada seorang TKI yang bertanya barulah pihak Disnaker memberi penjelasan terhadap calon TKI tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, Anda Dea Putri Aprilia. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia pada Sektor Informal*. Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, 2019.
- Arfiani, Khairul Fahmi, Beni Kharisma Arrasuli, Indah Nadilla, dan Miftahul Fikri. "Penegakan Hukum Sesuai Prinsip Peradilan yang Berkepastian, Adil dan Manusiawi." *Riau Law Journal* 6, no. 1 (2022): 48–74. <http://dx.doi.org/10.30652/rlj.v6i1.7938>.

¹⁴ Barzah, *Op.Cit.*

- Briando, Bobby. "Prophetical Law : Membangun Hukum Berkeadilan Dengan Kedamaian." *Jurnal Legislasi Indonesia* 14, no. 03 (2017): 313–24. <https://doi.org/10.54629/jli.v14i3.123>.
- Budiono, Abdul Rachmad. "Perlindungan Hukum untuk Pekerja Anak". Disertasi, Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga. 2007.
- Ferricha, Dian. "Tanggung Jawab Pemerintah Daerah Pada Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Menuju Negara Kesejahteraan." *Ahkam: Jurnal Hukum Islam* 4, no. 1 (2016): 141–60. <https://doi.org/10.21274/ahkam.2016.4.1.141-160>.
- Hasan, Djuhaendah. *Sistem Hukum, Asas-Asas Hukum dan Norma Hukum dalam Pembangunan Hukum Nasional*, dalam Refleksi Dinamika Hukum Rangkaian Pemikiran dalam Dekade Terakhir, Jakarta: Perum Percetakan Negara RI. 2008.
- Hilmy, Umu. "Urgensi Perubahan UU Nomor: 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri". *Makalah*, Komisi IX, Jakarta, 14 Desember 2004.
- Husni, Lalu. Penempatan dan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri (Kajian Yuridis terhadap Asas Hukum dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Guna Mewujudkan Penempatan & Perlindungan TKI yang Bermartabat). *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 14, No. 1, Maret 2011: 4. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/4191>.
- Latupono, Barzah. "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon." *Sasi* 17, no. 3 (2011): 59. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.366>.
- Salman, Otje. *Beberapa Aspek Sosologi Hukum*. Bandung: Alumni, 1989.
- Soerjosoeminar Edith Ratna Mulyaningrum. "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia dalam Perspektif UU RI No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri." Disertasi Universitas Diponegoro, 2011.
- Wahyudi, Dede. "Perlindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Menurut Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran (Studi pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Pekanbaru)". Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Pekanbaru. 2019.