ANALISIS YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

SKRIPSI

Oleh:

Ervina
160710020

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

ANALISIS YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana

Oleh

Ervina
160710020

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Ervina

NPM : 160710020

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Ilmu Hukum

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul :

ANALISIS YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai demham peraturan perundang-undangan yang berlaku.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 11 Maret 2020

Ervina

160710020

ANALISIS YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Ervina
160710020

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 11 Maret 2020

Lenny Husna, S.H.,M.H.
Pembimbing

ABSTRAK

Indonesia sudah membentuk dan menetapkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) sebagai bentuk komitmen yang kuat dari pemerintah untuk meningkatkan kualitas perlindungan kepada pekerja migran Indonesia. Kajian yang dilakukan pada penelitian ini meliputi, bagaimana perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia? dan apakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 sudah memenuhi tujuan hukum? Serta menggunakan Metode Penelitian Hukum Normatif dengan menitik beratkan kajian terhadap Undang Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam ketentuan UU PPMI hak-hak tenaga kerja wanita yang harus mendapat perlindungan tidak diatur secara jelas dan eksplisit, akan tetapi justru perlindungan terhadap pekerja wanita dapat kita jumpai dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan. Penerapan UU PPMI, diharapkan dapat memberikan perlindungan secara keseluruhan bagi pekerja migran, baik sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja melalui layanan terpadu satu atap penempatan dan pelindungan pekerja migran Indonesia yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Suatu hal yang penting bagi suatu negara terutama yang akan melakukan penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk membuat Perjanjian Bilateral dengan Negara dimana warga negaranya banyak yang bekerja sebagai pekerja migran. Perlu adanya pengaturan PerUndang-Undangan yang lebih rinci dan jelas dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di negara asing. Perlu adanya penguatan perlindungan terhadap pekerja migran wanita dalam Perjanjian Bilateral antara Indonesia dengan Negara Tujuan Pekerja Migran.

Kata Kunci: Pekerja Migran Indonesia, Perlindungan, Perjanjian Bilateral.

ABSTRACT

Indonesia has enacted and enacted Law No. 18 of 2017 on Indonesian Migrant Workers Protection, as a form of government commitment to improve the quality of protection for Indonesian migrant workers. Research conducted in this study includes. How to protect Indonesian women workers based on Law No. 18 of 2017 concerning Protection of Indonesian Migrant Workers? And whether the protection of Indonesian women workers under Law No. 18 of 2017 meets the legal objectives? As well as using the Normative Law Research Method Law No. 18 of 2017 concerning Protection of Indonesian Workers. In the provisions of the PPMI Act the rights of women workers who need protection are not explicitly and explicitly defined, however, the protection of women workers can be found in the provisions of the Employment Law. The implementation of the PPMI Act, is expected to provide overall protection to migrant workers, both before and during work, and after working through the integrated services of one roof and Indonesian migrant workers' protection work carried out by the Central Government and the Local Government. It is important for a country, especially for Indonesia to migrate workers, to make bilateral agreements with countries where many of them are migrants. There is a need for more detailed legislation to provide legal protection to women's workforce in foreign countries. There is a need to strengthen the protection of female migrant workers in the Bilateral Agreement between Indonesia and the Migrant Worker Country.

Keywords: Indonesian Migrant Workers, Protection, Bilateral Agreement.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Jurusan Ilmu Hukum Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skrpsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom, M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H.M.H., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Putera Batam
3. Bapak Padrisan Jamba, S.H., M.H., selaku Ketua Program Studi Strata 1 Ilmu Hukum Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Putera Batam.
4. Ibu Lenny Husna, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing Akademik Penulis dari semester Awal hingga Semester Akhir yang selalu memberi semangat sampai mengingatkan harus bisa menyelesaikan Skripsi ini;
5. Segenap dosen Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam yang telah banyak membantu Penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Putera Batam.

6. Kedua orang tua penulis bapak Liu Chin Fan dan Ibu Bong Thu Ha yang selalu membantu dan memberi dukungan tanpa henti kepada penulis untuk bersemangat menyelesaikan skripsi.
7. Sahabat terbaik Liu Wei Sen yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta selalu ada dalam suka maupun duka menyelesaikan setiap tahap penulisan skripsi
8. Gusni Irawati, Nadia Sendo, dan Juliana serta teman - teman seperjuangan yang begitu baik memberikan bantuan setiap ada kekurangan dalam penulisan skipsi ini.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan pembaca dan rekan-rekan mahasiswa.

Batam, 11 Maret 2020

Ervina

DAFTAR ISI

Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN i
HALAMAN JUDUL ii
SURAT PERNYATAN iii
HALAMAN PEGESAHAAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 15
1.3 Batasan Masalah 15
1.4 Rumusan Masalah 16
1.5 Tujuan Penelitian 16
1.6 Manfaat Penelitian 17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Kerangka Teori 19
2.1.1 Teori Perlindungan Hukum 19
2.1.2 Analisis Yuridis 20
2.1.3 Tenaga Kerja Indonesia (TKI) 22
2.1.4 Hukum Ketenagakerjaan 25
2.1.5 Perlindungan Hukum Pekerja Indonesia di Luar Negeri 33
2.1.6 Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita (TKW) 37
2.2 Kerangka Yuridis 42
2.2.1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 42
2.2.2 Undang-undang No 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia 44
2.2.3 Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia 47
2.3 Penelitian Terdahulu 49
2.4 Kerangka Pemikiran 61

BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Jenis dan Sifat Penelitian 62
3.1.1 Jenis Penelitian Normatif 62
3.1.2 Sifat Penelitian 64
3.2 Metode Pengumpulan Data 64
3.2.1 Sumber Data 64
3.2.2 Alat Pengumpulan Data 65
3.3 Metode Analisis Data 66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 69
4.1.1 Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia 69
4.1.2 Pemenuhan Tujuan Perlindungan Hukum Atas Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia 76
4.2 Pembahasan 87
4.2.1 Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia 87
4.2.2 Pemenuhan Tujuan Perlindungan Hukum Atas Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia 94
BAB V SIMPULAN DAN SARAN
5.1 Simpulan 110
5.2 Saran 111
DAFTAR PUSTAKA 112
LAMPIRAN
Lampiran 1: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 2: Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan suatu Negara yang sedang berkembang, oleh sebab itu tidak heran masalah kependudukan terjadi di Indonesia. Pertambahan penduduk yang signifikan terus tampak setiap tahunnya, yang menyebabkan tenaga kerja juga terus bertambah pada tahun pada 2019 diproyeksikan mencapai 266,91 juta jiwa. Menurut jenis kelamin, jumlah tersebut terdiri atas 134 juta jiwa laki-laki dan 132,89 juta jiwa perempuan. Indonesia saat ini sedang menikmati masa bonus demografi di mana jumlah penduduk usia produktif lebih banyak dari usia tidak produktif, yakni lebih dari 68% dari total populasi (Bappenas, 2019) sedangkan menurut data Badan Pusat Statistik laju pertumbuhan penduduk pada tahun 2000 sebanyak 206.264.595 jiwa, pada tahun 2010 sebanyak 237.641.326 jiwa (Sensus Penduduk1971,1980,1990,n.d.).

Disisi lain, pertumbuhan ekonomi di Indonesia juga masih lemah, anggaran pemerintah juga tidak bisa lebih banyak diharapkan karena beban hutang pemerintah yang cukup besar. Banyaknya keterbatasan membuat pertumbuhan ekonomi di Indonesia sangat bergantung pada dunia usaha yakni investasi dan ekspor. Pemerintah Indonesia telah melakukan upaya untuk menarik investor asing agar bersedia menanamkan modalnya di Indonesia, tetapi tetap saja tidak

tampak adanya prospek yang baik sehingga banyaknya pengangguran di Indonesia karena jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia tidak seimbang dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Padahal pekerjaan merupakan hal yang sangat penting untuk memenuhi kelangsungan hidup seseorang, khususnya di Indonesia. Banyak sekali masyarakat berbondong bondong mencari pekerjaan, baik pekerjaan yang menuntut latar belakang pendidikan yang tinggi maupun yang tidak menuntut latar belakang pendidikan.Manusia dibekali oleh Tuhan dengan beberapa potensi dasar, yang sangat membantu manusia dalam melakukan kegiatan-kegiatan hidupnya. Potensi-potensi dasar itu berupa potensi ragawi atau fisik, potensi nalar atau akal dan potensi hati nurani atau qalbu. Pengembangan dan aktualisasi fungsi ketiga potensi tersebut kerap kali tidak berjalan dan berkembang dengan baik, sehingga mengurangi kemampuan manusia dalam menghadapi berbagai persoalan kehidupan (Hasan, 2005).

Tingkat pendidikan di negara Indonesia relatif masih rendah sehingga perusahaan – perusahaan yang ada di Indonesia sebagian besar dimiliki oleh orang asing. Sulitnya mencari pekerjaan di negara sendiri mengakibatkan perekonomian menjadi sulit pula. Keterampilan yang dimiliki juga tidak memadai untuk bekerja diperusahaan – perusahaan. Akhirnya kebanyakan memilih untuk bekerja di luar negeri demi memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan salah satu langkah untuk pembangunan ekonomi yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan adalah tenaga kerja. Oleh sebab itu dibutuhkannya lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja,

tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan (Asikin, 2015).

Tenaga Kerja Luar Negeri atau sering kita dengar dengan sebutan TKW (Tenaga Kerja Wanita) atau TKI (Tenaga Kerja Indonesia) (selanjutnya disebut tenaga kerja migran). Tenaga kerja migran adalah istilah untuk tenaga kerja dalam negeri yang bekerja di luar negeri. Mereka merupakan penghasil devisa negara karena setiap bulan mereka mendapatkan upah atau gaji dari pihak majikan dan upah atau gaji tersebut dikirimkan kepada keluarga mereka dirumah untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga mereka. Pada saat ini, umumnya sebagian besar merupakan seorang wanita. Mereka berusaha mencari pekerjaan dengan gaji yang besar untuk dapat menghidupi keluarga dan dirinya dengan menjadi tenaga buruh dan pembantu rumah tangga. Luapan rasa gembira akan mereka tampakan jika dapat merasakan hidup di negeri orang dengan target gaji yang besar. Ketika mereka dihadapkan kepada suatu kesulitan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi, maka akan membulatkan tekadnya untuk bekerja di luar negeri. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam hidup di zaman modern ini, uang adalah segalanya dan tanpa uang sulit untuk melakukan sesuatu. Ditambah lagi, dengan program pemerintah yang juga merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lapangan pekerjaan, seakan jalan yang mulus bagi para tenaga kerja wanita untuk bekerja disana. Akan tetapi, program kerja antar negara seharusnya lancar, mengingat Indonesia sudah berpengalaman mengirimkan tenaga kerja ke luar negeri.

Pengiriman Pengiriman TKI telah berlangsung lama jauh sebelum Indonesia merdeka tahun 1945. Hingga sekarang, pengiriman TKI masih berlangsung dengan segala permasalahan yang meliputinya. Prosedur pengiriman TKI ke luar negeri pada saat itu diatur oleh Pemerintah Hindia Belanda melalui Werving Ordonantie Stb 1936 No 650 jo. Stb 1938 No 388 tentang Peraturan Pelaksanaan Pengerahan Orang Indonesia untuk melaksanakan pekerjaan di luar Indonesia. Prosedur melalui peraturan tersebut sampai saat ini masih berlaku, dikembangkan dengan Peraturan Menaker No 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan TKI.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri telah memberikan dampak yang besar bagi Indonesia. Menurut dari data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), Data Penempatan PMI Periode Tahun 2019 (s.d April) sejumlah 86.225 orang terdiri dari 43.830 orang adalah PMI Formal (51%) dan 42.395 orang PMI Informal (49%). Dari jenis kelamin komposisinya 58.956 perempuan (68%) dan 27.269 Laki-laki (32%) (Pusat Penelitian, 2019).

Berdasarkan data jumlah TKI yang berhasil ditempatkan di luar negeri pada tahun 2010 dapat diketahui bahwa kurang lebih 68% TKI adalah Tenaga Kerja Perempuan (TKW). Kebanyakan para TKW berpikiran bahwa dengan bermigrasi, mereka dapat meningkatkan pengetahuan dan memperluas pengalaman. Selain itu mereka merasakan bahwa bekerja dirantau jauh lebih memuaskan, terutama jika dilihat pada tingkat penghasilan yang mereka terima. Keberhasilan yang mereka peroleh diperantauan, dalam batas-batas tertentu kelihatannya menimbulkan beberapa perubahan pada sikap dan tingkah laku, yang memunculkan gaya hidup

baru pada sebagian mereka. Hal itu antara lain terlihat pada pandangan mereka tentang gambaran dari keluarga ideal adalah keluarganya yang dapat memenuhi ketahanan ekonomi yang dibutuhkan.

Pandangan tersebut juga yang memotivasi wanita-wanita dari desa untuk bekerja sebagai TKW di luar Negeri. Lapangan pekerjaan yang terkesan homogen dan upah kerja yang tergolong rendah serta rendahnya tingkat pendidikan, tidak sebanding dengan tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga. Bagi wanita-wanita yang telah berkeluarga, faktor dari dalam keluarga juga menjadi faktor pendorong wanita-wanita bekerja sebagai TKW hal yang mendorong antara lain, kebutuhan keluarga yang belum dapat tercukupi dikarenakan suami tidak memiliki pekerjaan tetap bahkan suami tidak bekerja hal tersebut mengaibatkan banyaknya kebutuhan rumah tangga yang tidak di imbangi dengan pemasukan atau pendapatan keluarga. Keadaan tersebut membuat wanita-wanita banyak yang memutuskan untuk merantau dan melakukan mobilitas ke luar negeri demi mencapai kesejahtaraan keluarga dengan menjadi TKW.

Salah satu konsekuensi nyata dari aktivitas migrasi adalah remitensi yang diterima oleh keluarga migran di aerah asal mereka (McKenzie,2006). Dalam hal ini remitensi merupakan salah satu sumber pendapatan bagi rumah tangga. Tidak hanya di tingkat rumah tangga, remitensi juga merupakan konsekuensi nyata dari migrasi di tingkat yang lebih tinggi, yaitu Negara. Selama semester pertama (Januari-Juni) 2016 jumlah remitensi yang tercatat sebesar Rp 62 triliun (U$4,5 miliar), suatu jumlah yang cukup berarti untuk menopang perekonomian Indonesia (BNP2TKI, 2016). Di Negara pengirim tenaga kerja internasional

lainnya seperti Filipina, remitensi dari pekerja migrant internasionalnya di berbagai Negara merupakan sumber utama penerimaan luar negeri (Cabegin & Alba, 2014). Terkait pemanfaatan remitansi, Adam Jr & Cuecuecha (2014) menyebutkan terdapat tiga kategori. Pertama remitansi dipandang sebagai penghasilan rumah tangga, sehingga digunakan sebagaimana layaknya pendapatan rumah tangga yang diperoleh dari pekerjaan-pekerjaan di dalam negeri. Kedua penerimaan remitansi dipandang sebagai penyebab terjadinya perubahan prilaku konsumsi, dalam arti lebih cenderung digunakan untuk keperluan konsumtif daripada untuk investasi. Ketiga, remitansi dipandang sebagai penghasilan sementara (tidak kontinu) yang digunakan untuk keperluan investasi sumber daya manusia seperti pendidikan maupun barang, misalnya rumah (Noveria, 2017).

Kontribusi ekonomi yang dihasilkan oleh pekerja migran berupa remitansi kepada negara pengirim maupun kontribusi ekonomi berupa pajak kepada negara penerima sangat besar. Menurut laporan Bank Dunia April 1013, Negara berkembang menerima sekitar $401 juta remitansi selama 2012 sehingga nilai remitansi ini masih tetap terbesar mengalahkan angka bantuan resmi pembangunan ke negara-negara dan hutang perusahaan swasta serta *portofolio equity* (The World Bank:2013). India, China, Philippina, dan Mexico merupakan negara-negara penerima remitansi terbesar. Remitansi yang dikirimkan oleh TKI ke Indonesia setiap tahunnya rata-rata mencapai 6 milyar rupiah (Loso, 2010).

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa

“tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 sampai 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja.

Tenaga kerja migran dapat terdiri dari laki-laki dan perempuan yang bekerja dengan sistem kontrak atau *outsorching.* Tenaga kerja Migran dapat di bagi menjadi dua bagian, yaitu tenaga kerja migran formal dan tenaga kerja migran informal. Tenaga kerja migran formal adalah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan atau perindustrian, sedangkan tenaga kerja migran informal adalah tenaga kerja yang bekerja di bidang informal seperti pembantu rumah tangga, pengasuh anak, pengasuh lansia, dan lain sebagainya. Yang banyak menjadi tenaga kerja migran informal adalah seorang wanita Indonesia yang berasal dari pedesaan dengan latar belakang pendidikan dan ekonomi yang rendah. Tenaga kerja migran informal pada umumnya di lepas oleh agen setelah mendapatkan majikan, sehingga tidak ada perlindungan hukum yang langsung mengikat, seperti tenaga kerja migran formal yang bekerja di perusahaan atau badan hukum yang sudah memiliki hukum yang mengikat.

Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak atas Jaminan Sosial muncul karena memang sudah kodratnya bahwa manusia memiliki kehidupan yang tidaklah abadi. Seringkali manusia itu

tertimpa ketidak beruntungan. Kehidupan manusia dapat diibaratkan seperti magnet yang memiliki dua kutub yaitu kutub utara dan selatan. Dimana hal tersebut sesuai dengan keadaan manusia yang berada dalam ketidak pastian (Asyhadie, 2008).

Penanganan kasus tenaga kerja migran ini terlihat tidak serius, sehingga banyak munculnya kasus tenaga kerja migran terbunuh dan terluka, itu semua merupakan suatu bukti bahwa sangat lemahnya perlindungan pemerintah terhadap warga negaranya. Pemerintah bersama para Pengarah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) begitu sangat bersemangat apabila menyangkut urusan uang. tenaga kerja migran diperas keringatnya untuk kepentingan negara. Pengusaha sebelum berangkat keluar negeri, mereka sudah di bebani banyak biaya hingga belasan juta, saat kembalinya tenaga kerja migran ke tanah air, mereka juga diperas oleh banyak pihak, karena dianggap banyak uang. Akan tetapi setelah tenaga kerja migran sudah di serahkan kepada tangan majikannya pemerintah beserta PJTKI telah melepaskan tanggung jawabnya, mereka tidak memantau tenaga kerja tersebut. Seharusnya mereka memantaunya agar mengetahui tenaga kerja tersebut baik-baik saja, dan apabila terjadi kekerasan terhadap tenaga kerja tersebut, mereka langsung menolongnya dan menegur kepada majikannya tersebut agar tidak dilakukannya kekerasan terhadap tenaga kerja.

Kasus yang menimpa tenaga kerja migran tersebut merupakan hal yang ironis karena negara tidak melindungi warga negaranya yang berada di luar negeri. Pihak-pihak yang terkait dengan urusan tenaga kerja migran saling melempar tanggungjawab dalam melakukan perlindungan. Berbagai kasus

tersebut terjadi tidak lepas dari kesalahan penyelenggara tenaga kerja migran sejak awal. Pada umumnya, pelanggaran yang sering dilakukan perusahaan penyelenggara tenaga kerja migran adalah fasilitas penampungan dan pelatihan yang tidak layak, tidak memberi kepastian pemberangkatan dan menahan calon tenaga kerja migran selama masa pendidikan, pemalsuan sertifikat pelatihan tenaga kerja migran, pemalsuan umur calon tenaga kerja migran, serta manipulasi hasil rekam medis dan kelengkapan dokumen diri lainnya yang tidak sesuai dengan data asli dan nyata dari calon tenaga kerja migran.

Tidak seharusnya tenaga kerja migran yang merantau ke luar negeri mendapatkan perlakuan yang sangat tidak wajar, karena mereka orang yang membutuhkan pekerjaan dan uang yang seimbang dengan pekerjaannya. Mereka kebanyakan bekerja sebagai pembantu dengan minim pengetahuan, itu harus menghadapi kehidupan asing di negeri orang dikarenakan terjerat kesulitan ekonomi di dalam negeri. Mereka adalah orang-orang yang memiliki semangat kerja. Sayangnya, pemerintah Indonesia enggan membuka lapangan pekerjaan bagi mereka yang membutuhkan pekerjaan. Tenaga Kerja Wanita (TKW) yang kebanyakan muslim bekerja ke luar negeri untuk mengadu nasib, tenaga kerja tidak akan mengalami suatu asusilasi negara orang lain manakala kemakmuran menghadapi negara ini. Karena Faktor kemiskinan yang menjadi faktor pendorong mereka bekerja di negeri orang. Sulit sekali mencari pilihan bagi mereka selain bekerja di negeri orang. Mereka sangat membutuhkan ekonomi, karena pada zaman sekarang ini, ekonomi sangat penting untuk kesejahteraan di setiap keluarga.

Meskipun Warga Negara Indonesia sedang bekerja di luar negeri, bukan berarti mereka bukan tanggung jawab Negara Indonesia lagi. Mereka tetap Warga Negara Indonesia yang harus di lindungi oleh Negara Indonesia, salah satunya yaitu dengan adanya aturan yang di buat oleh pemerintah Indonesia untuk melindungi hak-hak mereka sebagai tenaga kerja migran atau penduduk sementara di luar negeri dan untuk penegakan hukum.

Penegakan hukum dapat dimaknai sebagai suatu atau serangkaian tindakan yang bertujuan mewujudkan konsep yang ideal (*das sein*) menjadi suatu realitas (*das sollen*) yang terwujud dalam kenyataan sosiologis. Penegakan hukum pada umumnya berada dalam 3 dimensi hukum yaitu hukum administrasi, perdata dan pidana dengan tujuan yang sama yaitu terciptanya kondisi yang menjadi tujuan dari pembentukan suatu Undang-Undang. Ini merupakan penegakan hukum represif yang langsung menyediakan *legal consequences* atau akibat hukum yang berbetuk administratif, pidana atau perdata (Bhakti, 2018).

Pemerintah dan DPR telah mengupayakan upaya untuk penempatan dan perlindungan TKI dengan mengeluarkan berbagai peraturan, antara lain Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI. Pemerintah dan DPR juga telah meratifikasi konvensi internasional seperti ILO Convention Nomor 105 mengenai Penghapusan Kerja Paksa melalui Undang Undang Nomor 19 Tahun 1999, ratifikasi ILO Convention Nomor 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999, ratifikasi ILO Convention Nomor 138 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999,

dan ratifikasi Konvensi PBB tentang Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja. Hak-Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, atau yang dikenal sebagai Konvensi Buruh Migran 1990. Pemerintah juga pernah melakukan moratorium pengiriman TKI ke luar negeri untuk membatasi jumlah TKI dan dalam rangka perlindungan TKI serta pemberian peringatan kepada negara pengguna TKI untuk memperhatikan nasib TKI. Namun, karena kebutuhan akan lapangan kerja yang kurang tersedia di Indonesia, maka pemerintah mencabut moratorium tersebut. Pada 2006, Presiden juga pernah mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2006 Tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Savitri, 1986).

Banyak sekali Negara yang menerima jasa tenaga kerja migran dari Indonesia seperti Singapura, Malaysia, Hongkong, Arab Saudi, dan masih banyak lagi. Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh *International Labour Organization* (ILO), terdapat kecenderungan daerah tujuan yang berubah-ubah selama periode 1995-2002. Meskipun demikian, dari hal itu dapat diidentifikasikan pola yang menarik, pertama selama periode 1995-2002 terdapat dua Negara favorit tujuan migrant Indonesia yaitu Malaysia dan Arab Saudi, kedua Negara ini secara bergantian menempati peringkat pertama dan kedua selama periode tersebut. Disamping itu, terdapat pergeseran daerah tujuan favorit ketiga. Selama periode 1995-1999 Singapura menjadi daerah tujuan favorit ketiga, tetapi periode 2000-2001 negara ini turun peringkat menjadi keempat dan pada tahun 2002 turun menjadi urutan kelima atau di bawah Hongkong. Bahkan jika dilihat dari data

Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, jumlah TKI di Singapura pada tahun tersebut lebih kecil dibandingkan dengan Kuwait.

Pada tahun 2003 sampai dengan 2005, Arab Saudi masih menempati urutan pertama sebagai daerah tujuan favorit disusul Malaysia pada urutan kedua. Pada periode tersebut terdapat perubahan urutan ketiga. Kuwait berada pada urutan ketiga pada tahun 2003-2004, tetapi kemudian menurun menjadi urutan kelima karena digeser oleh Taiwan (urutan ketiga) dan Singapura (urutan keempat). Pada tahun 2006, Saudi Arabia tetap sebagai daerah tujuan sebagian besar TKI dari Indonesia (45,2 persen) disusul oleh Malaysia (39,7 persen), Taiwan (4,1 persen), dan UEA/Abu Dhabi (2,3 persen). Pada tahun 2007, untuk kawasan Asia Pasifik, Malaysia masih menjadi tujuan utama para pekerja disusul oleh Taiwan dan Hongkong (Sukamdi, 2007).

Di Negara negera tujuan tersebut, masih banyak sekali tenaga kerja migran Indonesia khususnya wanita yang bekerja di sektor informal yang di perlakukan tidak sebagaimana mestinya. Sebagai contoh, di Negara Malaysia sering kali terdengar bahwa pahlawan devisa kita khususnya yang wanita mendapatkan perlakuan tidak pantas dan menjadi korban kekerasan, padahal Indonesia sudah menempatkan Kedutaan Besar Republik Indonesia di Negara tersebut. Kekerasan dan perlakuan tidak pantas yang di terima oleh tenaga kerja wanita Indonesia di luar negeri tidak sesuai dengan bunyi Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Terkait penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri, pemerintah Indonesia telah membentuk dan menetapkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut UU PPMI) sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKILN) guna sebagai bentuk komitmen kuat pemerintah untuk meningkatkan kualitas perlindungan kepada pekerja migran Indonesia.

Dalam ketentuan Pasal 6 huruf g UU PPMI yang mengatur tentang hak pekerja migran, berbunyi “memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan di Indonesia dan di Negara tujuan penempatan“. Keadilan dan perlindungan hukum untuk tenaga kerja migran wanita sangat minim, terbukti dengan mereka sering menjadi sasaran tindak kekerasan dari majikan mereka dan keefektifan tugas Kedutaan Besar Republik Indonesia di pertanyakan terkait seringnya muncul kasus kasus tenaga kerja wanita yang di siksa dan mendapatkan perlakuan yang tidak pantas. Perlindungan hukum yang paling spesifik terhadap TKI/TKW di luar negeri adalah:

1. Perlindungan terhadap harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dimiliki oleh subyek 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 (Hilmy, 2010).

Berdasarkan fenomena yang terjadi dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir, sering kali kita mendengar dan membaca tentang tenaga kerja wanita Indonesia yang mendapatkan kejadian tragis saat mereka bekerja sebagai pembantu rumah tangga di luar negeri, di mulai dari lumpuh hingga bahkan meninggal karena di siksa oleh majikannya. Sebagai contohnya adalah penyiksaan yang di alami oleh Adelina Sao yang berasal dari Nusa Tenggara Timur yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga di Malaysia, beliau di siksa dan di paksa tidur dengan seekor anjing, hingga beliau meninggal dunia. Adalagi kasus yang di alami oleh Santi Restauli Simbolon, beliau di temnukan meninggal di dalam lemari dan sudah membusuk. Berikutnya, seorang tenaga kerja wanita bernama Unidah yang berasal dari Jawa Barat, beliau bekerja sebagai pembantu rumah tangga di Malaysia, beliau di siksa hingga akhirnya menjadi lumpuh. Contoh yang penulis sampaikan di atas hanya beberapa, masih banyak lagi tenaka kerja wanita Indonesia yang mendapatkan nasib yang sama ketika mereka bekerja di negera orang.

Terkait poin-poin yang penulis jabarkan di atas, kita dapat melihat bahwa masih banyak tenaga kerja wanita Indonesia yang bekerja di luar negeri mendapatkan perlakuan yang tidak pantas dan nasib yang tragis padahal pemerintah Indonesia sudah membuat Undang Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk meneliti topik “ANALISIS YURIDIS TERHADAP

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA" dalam skripsi penulis, dan untuk menegakkan hak-hak para tenaga kerja wanita Indonesia agar mereka mendapatkan kehidupan serta pekerjaan yang layak seperti yang di janjikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

1.2 Identifikasi masalah

Identifikasi merupakan suatu usaha yang dilakukan penulis guna mengetahui pokok permasalahan yang akan di teliti. Permasalahan yang timbul kemudian adalah mengenai bagaimana perlindungan hukum yang diberikan oleh ketentuan hukum positif terhadap tenaga kerja Indonesia khusunya wanita, untuk mendapatkan perlidungan, pada saat diterapkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Banyaknya kasus penyiksaan dan kekerasan yang di alami oleh tenaga kerja wanita Indonesia khususnya yang bekerja di sektor informal.
2. Banyaknya tenaga kerja wanita Indonesia yang menjadi pembantu rumah tangga di luar negeri.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada, tidak semua masalah akan dikaji secara intensif. Untuk menghindari luasnya permasalahan, maka penelitian ini akan dibatasi pada analisa dengan melihat masalah yang

timbul pada penerapan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia antara lain :

1. Penelitian di fokuskan mengkaji penerapan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
2. Pengaturan mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita.

1.4 Rumusan Masalah

Tercapainya tujuan yang diharapkan maka perlu dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Dan adapun yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia?
2. Apakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 sudah memenuhi tujuan perlindungan hukum?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka diharapkan dapat menghasilkan tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk menganalisis perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran indonesia.

2. Untuk mengetahui perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tersebut sudah memenuhi tujuan hukum atau belum memenuhi tujuan hukum.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

a. Penelitian ini di harapkan dapat menjadi landasan dalam meningkatkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita Indonesia yang bermigran ke luar negeri.

b. Penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan literatur yang bermanfaat bagi akademisi lainnya dalam melakukan penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

a. Bagi Aparatur Pembuat Peraturan PerUndang-Undangan

Dengan penelitian ini diharapkan bisa memberikan saran dan pertimbangan bagi Aparatur Pembuat Peraturan PerUndang-Undangan khususnya di bidang Pekerja Migran Indonesia, atas diterapkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

b. Bagi Universitas Putra Batam

Universitas putra Batam sebagai bagian komponen yang dapat berfungsi sebagai lembaga sosial control dengan sistem pendidikan formal yang jalankan diharapkan dapat memberikan gambaran dan sumbangan pemikirin yang bermanfaat bagi struktur/fungsional lembaga-lambaga penegak hukum, Pembuat

kebijakan hukum (DPR) atau Lembaga yang diberi kewenangan oleh Undang-Undang dan masyarakat tentang pokok-pokok bahasan dalam penelitian ini dan juga diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan lebih mendalam lagi mahasiswa sebagai penulis.

c. Bagi Peneliti

Hasil yang diperoleh selama melaksanakan penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti atas dinamika dan permasalahan pelaksanaan penegakan hukum atas suatu Undang-Undang sehingga dapat membandingkan antara teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yang ada dalam masyarakat sehingga diperoleh gambaran nyata bahwa apa yang diharapkan Undang-Undang dan apa yang menjadi kenyataaan di masyarakat masih berbeda dan dengan pemahaman pelaksanaan penegak hukum ini peneliti diharapakan dapat memberikan masukan perbaikan kepada pemangku kebijakan dan masyarakat di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Teori Perlindungan Hukum

Hukum adalah suatu peraturan atau tata tertib yang memiliki sifat/unsur memaksa, mengikat dan mengatur hubungan antara warga dan warga lainnya dalam bermasyarakat yang tujuannya yaitu menjamin keadilan dalam pergaulan hidup bermasyarakat.Indonesia sebagai negara hukum memberikan perlindungan hukum bagi tiap-tiap warga negaranya agar tidak terjadi tindakan diskriminasi. Satjipto Raharjo memberikan arti tentang perlindungan hukum yaitu memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Perlindungan hukum merupakan (Malinda, 2016) segala upaya atau usaha untuk mempertahankan dan melindungi hak dan kewajiban seseorang melalui peraturan-peraturan dimana tujuannya untuk memberikan rasa aman kepada setiap orang atau kepada setiap warga negara. Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkannya suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yang dapat dipahami, sebagai berikut:

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum.Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

2.1.2 Analisis Yuridis

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia atau sering disebut KBBI. Kata analisis dapat diartikan sebagai penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab, musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya) sedangkan kata yuridis diartikan sebagai menurut Hakim, secara hukum. Jadi analisis yuridis dapat diartikan sebagai suatu kegiatan penyelidikan terhadap suatu perbuatan untuk mencari dan mengetahui keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan dengan menjadikan hukum sebagai dasar untuk melihat letak penyimpangan dalam suatu perbuatan dan tingkah laku tertentu.

Analisis yuridis melalui pendekatan-pendekatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan (baik legislasi maupun regulasi) akan menghasilkan argumentasi yang mengacu pada peraturan perundang-undangan dalam menjawab isu hukumnya. Analisis yuridis melalui pendekatan kasus akan menghasilkan argumentasi yang mengacu pada putusan pengadilan sebagai rujukan dalam menjawab isu hukum. analisis yuridis melalui pendekatan perbandingan akan mengacu pada sumber-sumber hukum negara lain baik peraturan perundang-undangan maupun putusan pengadilan dalam menjawab isu hukum. argumentasi yang di hasilkan berdasarkan sumber-sumber hukum negara lain tidak memiliki kekuatan mengikat dan biasanya isu hukum yang di hadapi merupakan isu hukum yang cendrung bersifat universal, dimana unsur unsur persamaan dalam isu-isu hukum tersebut cendrung lebih dominan daripada perbedaan geografis atau kultur belaka (P. M. Marzuki, 2011).

Dalam penelitian ini yang dimaksud oleh penulis sebagai analisis yuridis adalah kegiatan untuk mencari dan memecah komponen-komponen dari suatu permasalahan untuk dikaji lebih dalam serta kemudian menghubungkannya dengan hukum, kaidah hukum serta norma hukum yang berlakusebagai pemecahan permasalahannya. Kegiatan analisis yuridis adalah mengumpulkan hukum dan dasar lainnya yang relevan untuk kemudian mengambil kesimpulan sebagai jalan keluar atau jawaban atas permasalahan tujuan kegiatan analisis yuridis yaitu untuk membentuk pola pikir dalam pemecahan suatu permasalahan yang sesuai dengan hukum khususnya mengenai masalah perlindungan terhadap Tenaga Kerja Wanita (TKW) Indonesia.

2.1.3 Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 (selanjutnya UU Ketenagakerjaan) Bab I Pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Subijanto, 2011).

Dalam UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 Angka (3) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut :

1. Setiap orang yang bekerja (angakatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)
2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut (Midah, 2010).

Tenaga Kerja Indonesia atau kita sebut dengan TKI adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Depnaker, 1994).

Tujuan penempatan tenaga kerja di luar negeri disebukan tujuan dari TKI keluar negeri tersebut yaitu:

1. Perluasan lapangan kerja
2. Peningkatan kualitas tenaga kerja
3. Peningkatan perlindungan tenaga kerja
4. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja
5. Peningkatan penerimaan devisa negara

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ada 2 (dua) macam yaitu:

1. Tenaga kerja melalui Depnaker

Tenaga kerja Indonesia (TKI) adalah warga Negara Indonesia yang melakukan kegiatan social ekonomi di luar negeri dalam jangka waktu yang tertentu serta memperoleh izin atau pengesahan dari pemerintah yang menangani masalah TKI.

Pemerintah telah mengatur dalam proses pemberangkatan tenaga kerja Indonesia keluar negeri harus memnuhi beberapa syarat yaitu :

a. Usia minimal 18 tahun, kecuali peraturan Negara tujuan menentukan peraturan lain;
b. Memiliki kartu tanda penduduk (KTP)
c. Sehat mental dan fisik dibuktikan dengan surat keterangan dokter atau lulus tes kesehatan sesuai dengan ketentuan, sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diperlukan dan dibuktikan dengan sertifikat ketrampilan;
d. Terdaftar di kantor tenaga kerja di daerah tempat tinggalnya, dibuktikan dengan kartu tanda pendaftaran pencari kerja (AK-I);
e. Memiliki paspor dari kantor imigrasi terdekat dengan daerah asal TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
f. Bersedia mematuhi pelaksanaan perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditanda tangani sebelum berangkat ke Negara tempat bekerja;
g. Bersedia untuk memikul biaya yang di perlukan dalam proses penempatan yang telah disepakati sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
h. Mengikuti program pengiriman uang (*remittance*) tabungan serta program kesejahteraan tenaga kerja.(Depnaker, 1994)

2. Tenaga Kerja Ilegal

Pemberangkatan tenaga kerja Indonesia (TKI) yang melalui pemerintah (DEPNAKER) yang sebenarnya memberi kemudahaan bahi masayarakat untuk bekerja di luar negeri serta memberikan kesejahteraan kerja bagi para pekerja di

luar negeri, tetapi realitas yang terjadi di masyarakat mereka berasumsi bekerja sebagai TKI ikut program pemerintah terlalu banyak persyaratan administratif dan birokrasi yang rumit, sehingga mereka tidak interes pada program pemerintah sehingga para TKI lebih memilih ikut tekong dari pada mengikuti program pemerintah meskipun biaya transportasinya lebih murah.

2.1.4 Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing Negara. Oleh karena itu tidak mengherankan jika definisi mengenai hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang dikemukakan para ahli hukum juga berlainan, terutama yang menyangkut keluasannya. Hal ini mengingat keluasan cakupan hukum ketenagakerjaan di masing-masing Negara juga berlainan. Disamping itu perbedaan sudut pandang juga menyebabkan para ahli hukum memberikan definisi hukum ketenagakerjaan yang berbeda pula.

Hukum ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja dengan majikan atau pengusaha dan pemerintah, termasuk di dalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan/pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah (Prints, 2000).

Definisi hukum perburuhan menurut pendapat para ahli hukum dapat dirumuskan sebagai berikut:(Sapoetra Karta, 1994)

1. Menurut Molenaar, hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.
2. Menurut Mok, hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atau tanggung jawab dan risiko sendiri.
3. Menurut Soetikno, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaankeadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut.
4. Menurut Imam Soepomo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.
5. Menurut M.G. Levenbach, hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, yakni pekerja di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut-paut dengan hubungan kerja itu.
6. Menurut N.E.H. Van Esveld, hukum perburuhan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dengan pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja atas tanggung jawab dan risiko sendiri.

7. Menurut Halim, hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pekerja maupun pihak majikan.
8. Menurut Daliyo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

Fungsi hukum ketenagakerjaan secara umum dapat dibagi 2 (dua) yaitu hukum hukum imperative (*dwingend recht* atau hukum memaksa) dan hukum fakultatif (*regelend recht* atau *aanvulend recht* atau hukum tambahan). Menurut Budiono Abdul Rachmad, bahwa hukum imperatif adalah hukum yang harus ditaati secara mutlak, sedangkan hukum fakultatif adalah hukum yang dapat dikesampingkan (biasanya menurut perjanjian). Dari segi ini, yakni sifatnya, sebagian besar hukum perburuhan bersifat imperatif. Kenyataan ini sesuai dengan fungsi dan tujuan hukum perburuhan, yaitu :

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau mnciptakan peraturanperaturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap paratenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Pihak-pihak dalam hubungan ketenagakerjaan antara lain adalah:

1. Pekerja / buruh / karyawan

Dalam perkembangan Hukum Perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dicabut dan diganti dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang membedakan antara pekerja dengan tenaga kerja. Dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang (Husni, 2000).

2. Pengusaha / Majikan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) arti pengusaha adalah orang yg mengusahakan (perdagangan, industri, dsb); orang yg berusaha dl bidang perdagangan; saudagar; usahawan.

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum UU Ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah "orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh". Perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 25 tahun 1997 yang dicabut dan diganti dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha.

Pengertian Pengusaha sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka (5) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

> Pengusaha adalah:
> a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
> b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
> c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

3. Organisasi pekerja / buruh.

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Henry Simamora menyatakan bahwa Serikat Pekerja adalah sebuah organisasi yang berunding bagi karyawan tentang upah-upah, jam-jam

kerja, dan syarat-syarat dan kondisi-kondisi pekerjaan lainnya. Dari pengertian tersebut diatas dapat diketahui bahwa serikat pekerja merupakan organisasi berunding bagi para pekerja.

Pengembangan serikat pekerja ke depan harus diubah kembali bentuk kesatuan menjadi bentuk federatif dan beberapa hal yang perlu mendapat penanganan dalam undang-undang serikat pekerja adalah :

1. Memberikan otonom yang seluas-luasnya kepada organisasi pekerja di tingkat Unit/Perusahaan untuk mengorganisasikan dirinya tanpa campur tangan pihak pengusaha maupun pemerintah dengan kata lain serikat pekerja harus tumbuh dari bawah (*battum up policy*);
2. Serikat pekerja di tingkat Unit/perusahaan ini perlu diperkuat untuk meningkatkan "*bergaining position*" pekerja, karena serikat pekerja tingkat unit/perusahaan selain sebagai subyek/ yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan pengusaha, juga sebagai Lembaga Bipartit;
3. Jika serikat pekerja di tingkat unit/perusahaan ingin menggabungkan diri dengan serikat pekerja dapat dilakukan melalui wadah federasi serikat pekerja, demikian pula halnya gabungan serikat pekerja dapat bergabung dalam Konfederasi pekerja;
4. Untuk membantu tercapainya hal-hal di atas, perlu pemberdayaan pekerja dan pengusaha.

Dalam ketentuan Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh)

> "Pengertian Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya."

Dalam UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh ini memuat beberapa prinsip dasar yakni :

1. Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ buruh;
2. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun;
3. Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh;
4. Basis utama serikat buruh/pekerja ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Buruh/Pekerja. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Buruh/Pekerja dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Buruh/Pekerja;
5. Serikat buruh/pekerja, federasi dan Konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat (bukan didaftarkan);
6. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi

pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh /pekerja.

Paradigma hubungan industrial di seluruh dunia terpaksa berubah, terutama dengan Deklarasi ILO bulan Juni 1998 yang lalu yang menyatakan bahwa semua negara harus meratifikasi dan melaksanakan 8 Konvensi Dasar ILO yang memuat hak-hak dasar pekerja. Hal ini di satu pihak mendorong keinginan mendirikan Serikat Pekerja yang lebih cepat dari kesiapan kepemimpinan Serikat Pekerja sendiri dan kesiapan pengusaha bermitra kerja dengan Serikat Pekerja yang pluralistik. Sekarang ini sudah terbentuk 70 Federasi Serikat Pekerja dan lebih dari 100 Serikat Pekerja yang tak berafiliasi. Oleh sebab itu, salah satu prioritas utama ketenagakerjaan sekarang ini adalah pembekalan dan pemberdayaan para pemimpin serikat pekerja, supaya betul-betul mempunyai idealisme memperjuangkan kepentingan pekerja, memahami perjuangan serikat pekerja, mempunyai profesionalisme dalam mencapai sasaran organisasi, serta dapat menjadi mitra pengusaha menciptakan hubungan industrial yang harmonis supaya dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Serikat pekerja merupakan keniscayaan yang tidak mungkin dihindari oleh perusahaan, serikat pekerja dapat digunakan oleh pekerja sebagai alat untuk mencapai tujuannya.suatu kenyataan besarnya upah dan syarat-syarat kerja yang lain diserahkan kepada perusahaan dan pekerja sebagai pribadi. Salah satu fungsi serikat pekerja menurut UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah sebagai sarana menciptakan hubungan insustrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena iti serikat

pekerja harus menjalankan perannya dengan baik agar tercipta hubungan industrial yang harmonis sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Para pekerja bebas membentuk serikat pekerja karena berserikat adalah hak dari pekerja sebagaimana sesuai dengan ketentuan Pasal 5 UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu : “setiap pekerja/buruh berhak membentuk serikat pekerja/serikat buruh.” Serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk oleh sekurang-kuramhmya 10 (sepuluh) orang pekerja.

2.1.5 Perlindungan Hukum Pekerja Indonesia di Luar Negeri

Perlindungan hukum merupakan suatu unsur yang terpenting dan wajib ada dalam suatu Negara. Dianggap penting karena di dalam pembentukan suatu Negara pasti terdapat hukum untuk mengatur warga negaranya. Berikut ada beberapa pengertian tentang perlindungan hukum menurut para ahli yaitu:

1. Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan (M., 1987).
2. Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum (Raharjo, 1993).
3. Perlindungan Hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan

sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum (Kansil, 1989).

4. Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia (Setiono, 2004).
5. Perlindungan Hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyerasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.(Muchsin, 2003)

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa :

> "*Setiap perkerja /buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:*
> *a. Keselamatan dan kesehatan kerja;*
> *b. Moral dan kesusilaan; dan*
> *c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusua serta nilai-nilai agama."*

Perlindungan tenaga kerja yang dimaksud agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja, dimana perubahan tersebut tidak memihak kepada tenaga kerja. Para tenaga kerja

sering merasa dirugikan ataupun diekspoloitasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para karyawan maupun para buruh, minimnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia tenaga kerja Indonesia. Perlu adanya peningkatan kondisi lingkungan kerja dimaksudkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan tenang dan produktif sesuai dengan ketentuan yang diamanahkan pada Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya UUD 1945) apabila tenaga kerja dapat hidup layak, maka motivasi dan produktivitas kerjanya akan meningkat. Begitu juga dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 BAB IV tentang Pembinaan perlindungan kerja tertulis bahwa tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. (sendjun H Manulung, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, h. 183). Maka sejalajn dengan UUD 1945 telah diundangkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang memberikan kesempatan bagi setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja ke luar negeri.

Oleh karena itu pemerintah harus memberikan perlindungan kepada para calon TKI atau TKI yang bekerja di luar negeri, agar mereka memperoleh perlindungan, maka instutusi pemerintah dan swasta yang terkait tentunya harus mampu memberikan perlindungan untuk menjamin hak-hak tenaga kerja Indonesia du luar negeri agar tetap terlindungi.

Selain itu Indonesia telah ikut meratifikasi konvensi yang betujuan untuk memberikan perlindungan tenaga kerja di luar negeri yaitu Konvensi Migran tahun 1990 yaitu berupa konvensi internasional tentang perlindungan hak semua buruh migran dan anggota keluarganya. Konvensi migran tahun 1990 di deklarasikan di New York, Amerika Serikat dan di sahkan melalui resolusi PBB 45/158 pada tanggal 18 Desember 1990 dan di berlakukan sebagai hukum internasional pada tanggal 1 juli 2003. Konvensi ini berpusat tinggi pada perlindungan hak buruh migran beserta keluarganya.

Indonesia telah meratifikasi konvensi migran 1990 pada tanggal 22 September 2004. Indonesia sebagai salah satu Negara pengirim tenaga kerja terbesar ke luar negeri sudah seharusnya meratifikasi konvensi ini karena dengan meratifikasinya Indonesia telah menunjukkan kepada dunia Internasional tentang komitmen Indonesia dalam melakukan perlindungan bagi tenaga kerja migran.

Pada rapat paripurna DPR RI yang dilaksanakan pada 12 April 2012 akhirnya pemerintah Indonesia secara resmi meratifikasi Konvensi 1990. Ratifikasi tersebut diundangkan menjadi undang-undang nomor 6 tahun 2012 tentang Pengesahan International *Convention on the Protection of the Rights of Migrant Workers and Members of all Their Families* (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hakhak seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya), yang di tanda tangani oleh Presiden pada 12 Mei 2012. Indonesia adalah negara ke 46 yang meratifikasi Konvensi Migran 1990. Konvensi Migran 1990 merupakan standar perlindungan minimal bagi pekerja migran dan anggota keluarganya.

Terdapat 3 (tiga) keistimewaan dari Konvensi Migran 1990 tersebut yaitu:

1. Memberikan standar jaminan perlindungan kepada setiap pekerja migran dan keluarganya pada tiap tahapan migrasi (persiapan, masa bekerja dan kepulangan), pada tiap area migrasi (daerah asal, transit dan negara tujuan kerja) dan semua status migrasi (regular/berdokumen dan tak regular/tidak berdokumen);
2. Menjadi dasar pijakan pembentukan setiap aturan perundangundangan dan kebijakan serta tata kelola migrasi tenaga kerja yang aman dan bermartabat, baik pada tingkat nasional, daerah, maupun pembentukan perjanjian baik bilateral maupun multilateral yang terkait dengan migrasi ketenagakerjaan;
3. Mengikat semua negara pihak, baik negara asal, transit dan tujuan pekerja migran untuk menyediakan kebijakan dan layanan bagi perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja migran dan anggota keluarganya.

Mencegah migrasi yang tidak aman dan perdagangan manusia. Setiap pekerja migran dengan berbagai status hukumnya memiliki hak yang sama. Namun, pekerja yang berdokumen tidak akanmendapatkan hak-hak yang lebih daripada yang tidak berdokumen. Apabila negara pihak konsisten mengimplementasikan Konvensi ini dengan sungguh-sungguh, maka setiap warga negara yang hendak bermigrasi sejak mula sudah dikondisikan dan diarahkan untuk bekerja dengan aman dan bermartabat, karena kebijakan dan sistem migrasi yang tersedia sudah tersedia.

2.1.6 Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita (TKW)

Berbicara tentang Tenaga Kerja Wanita (TKW), kita cenderung mengundang sinisme berlebihan. Sebab selama ini TKW mendapat konotasi sebagai tenaga kerja kasar, berpendidikan rendah dan biasanya berkaitan dengan pekerjaan-pekerjaan kerumah tanggaan. Sangat mungkin kesan negatif terhadap TKW ini terjadi karena selama ini TKW berkonotasi dengan pembantu rumah tangga, atau baby siter.

Pekerja wanita atau buruh wanita yang bekerja di perusahaan saat sekarang ini mengalami situasi dramatis. Situasi dilematis secara progresif cenderung memiliki dampak "marginalisasi" dan "privatisasi" pekerjaan wanita, serta mengkonsentrasikan di dalam bentuk pekerjaan pelayanan yang tidak produktif. Kenyataan ini menimbulkan fenomena menurunnya posisi kaum wanita dalam bidang pekerjaan (Prayitno, 2003).

Fenomena wanita dalam bidang pekerjaan juga dikenal sebagai *"industrial redeployment"*, terutama terjadi melalui pengalihan proses produksi di dalam industri manufaktur dari negara-negara maju ke negara-negara berkembang. Pengalihan proses produksi yang meliputi transfer kapital, teknologi, mesin-mesin, dan lingkungan kerja industrial barat ke negara-negara sedang berkembang tersebut sebagaimana diketahui terutama terjadi di dalam industri-industri tekstil, pakaian, dan elektronik. Akan tetapi, dikarenakan komoditi industri-industri tersebut telah mencapai tingkat perkembangan lanjut di dalam siklus produksi, hanya tenaga kasar dan tenaga setengah kasar yang diperlukan di dalam pengalihan proses produksi dari negara-negara maju ke negara-negara sedang berkembang. Termasuk Indonesia (Ridzal, 2000).

Hak-hak pekerja wanita yang perlu mendapat perlindungan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain: pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, UMPK (Pasal 156 ayat (3)), uang pengganti perumahan dan pengobatan (Pasal 156 ayat (4)) dan uang pengganti cuti tahunan atau hamil yang bersangkutan saat penghentian hubungan kerja, serta uang gaji yang dihitung sejak diberhentikan, merupakan hak yang jarang diterima pekerja wanita.

Banyak perusahaan memberikan gaji pada buruh berupa gaji pokok dan uang makan yang besarnya minim. Para pekerja wanita tidak memperoleh tunjangan kesejahteraan, dan kesehatan. Selain itu, para pekerja juga terancam PHK secara sepihak dari perusahaan. Dengan demikian, buruh harus menerima perlakuan tersebut, karena begitu sulitnya untuk mencari pekerjaan (Koen, Buruh Wanita dan Perlindungannya, Harian Umum *Jawa Pos*, Edisi November 2007).

Keadaan pekerja wanita yang demikian, penting diperhatikan untuk mendapat perlindungan hukum. Perlindungan hukum untuk pekerja wanita dapat dilakukan oleh pemerintah dengan mengeluarkan kebijakkan-kebijakkan yang mengatur perlindungan hukum bagi buruh, sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan kesejahteraan buruh.

Ketentuan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan menyatakan: *"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha"*. Berdasarkan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan, maka setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha, tinggal bagaimana pengusaha dalam merealisasikannya.

Dan mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan menurut UU Ketenagakerjaan, tenaga kerja perempuan memiliki beberapa kekhususan yang mencerminkan hak-haknya yaitu hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki; hak untuk mendapatkan cuti hami dan melahirkan; hak perlindungan selama masa kehamilan; hak cuti keguguran; hak untuk mendapatkan biaya persalinan hak untuk menyusui; hak cuti menstruasi.

Berdasarkan perlindungan tenaga kerja UU Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus pekerja/buruh perempuan sebagai berikut:

1. Pekerjaan wanita/perempuan di malam hari diatur dalam Pasal 76 UU Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

a. Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.

b. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.

c. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampau dengan pukul 07.00 pagi wajib :

   1) Memberikan makanan dan minuman bergizi

   2) Menjaga kesusilaan dan keamanaan selama di tempat kerja

d. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput.

2. Untuk pekerja wanita, terdapat beberapa hak khusus sesuatu dengan kodrat kewanitaannya, yaitu :

a. Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 81 ayat (1) UU Ketenagakerjaan;

b. Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/ bidan hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan;

c. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai dengan ketentuan dokter kandungan/ bidan hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 83 UU Ketenagakerjaan;

d. Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hak itu harus dilakukan selama waktu kerja hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 83 UU Ketenagakerjaan;

e. Pekerja wanita yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 84 UU Ketenagakerjaan.

Permasalahan perlindungan tenaga kerja wanita dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya pelaksanaannya yang diluar apa yang telah ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan. Di mana pengusaha masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan apa yang menjadi hak-hak para pekerjanya.

2.2 Kerangka Yuridis

2.2.1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

UU Ketenagakerjaan, Disahkan di Jakarta pada tanggal 25 Maret 2003 oleh Presiden Megawati Soekarnoputri, Diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003 di Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Teridiri dari XVIII BAB, 193 pasal.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara Jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana Jamsostek. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003) (Wijayanti, 2010).

Pertimbangan yang menjadi latar belakang disahkannya UU Ketenagakerjaan adalah:

a. Bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;

c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;

d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hakhak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

e. bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;

f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu membentuk Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang ini disamping untuk mencabut ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman, dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi tahun 1998.

Di bidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja dikenal melalui 8 (delapan) konvensi dasar *International Labour Organization* (ILO). Konvensi dasar ini terdiri atas 4 (empat) kelompok yaitu:

1. Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98);
2. Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111);
3. Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105); dan
4. Perlindungan Anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka Undang-Undang ketenagakerjaan yang disusun ini harus pula mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada ketujuh prinsip dasar tersebut.

2.2.2 Undang-undang No 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia disahkan pada tanggal 22 November 2017 oleh Presiden Joko

Widodo dan diundangkan pada tanggal yang sama dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242 disertai dengan Penjelasan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141.

Undang-Undang ini juga memberikan pelindungan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia yang selama ini dilaksanakan oleh perusahaan asuransi yang tergabung dalam konsorsium asuransi dengan program pelindungan meliputi pelindungan prapenempatan, masa penempatan, dan purna penempatan. Peran pelindungan 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.

Ketentuan yang mengatur tentang penempatan dan pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri belum memenuhi kebutuhan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri belum mengatur pembagian tugas dan wewenang antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan swasta secara proporsional.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, perlu dilakukan perubahan mendasar terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yakni dibentuknya suatu Undang-Undang yang baru yang menitikberatkan pengaturan pada Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-Undang ini, peran Pelindungan Pekerja Migran Indonesia diserahkan kepada pemerintah baik pusat maupun daerah, dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pihak swasta hanya diberi peran sebagai pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia.

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

2.2.3 Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Disahkan di Jakarta pada tanggal 23 September 1999 oleh Presiden Bacharuddin Jusuf Habibie, Diundangkan pada tanggal 23 September 1999 di Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886. Teridiri dari XI BAB, 106 pasal.

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

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

Selanjutnya dalam Pasal 5 diatur bahwa “setiap orang diakui sebagai manusia pribadi yang berhak menuntut dan memperoleh perlakuan serta perlindungan yang sama sesuai dengan martabat kemanusiaanya di depan hukum

dan setiap orang berhak mendapat bantuan dan perlindungan yang adil dari pengadilan yang objektif dan tidak berpihak (ayat (1) dan (2)).

Sedangkan pada ayat (3) disebutkan bahwa “setiap orang yang termasuk kelompok masyarakat yang rentan berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengankekhususannya.”

Dalam Pasal 8 dijelaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia terutama menjadi tanggung jawab Pemerintah. Selanjutnya dalam penjelasannya dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan “perlindungan” adalah termasuk pembelaan hak asasi manusia.

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

Pemenuhan hak-hak dasar lainnya juga diatur dalam Pasal 28, Pasal 30 dan 38. Dalam Pasal 28 ayat (1) menyatakan bahwa setiap orang berhak mencari suaka untuk memperoleh perlindungan politik dari negara lain. Pasal 29 ayat 1 menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan hak miliknya”. Pasal 30 menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas rasa aman dan tenteram serta perlindungan terhadap ancaman

ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu". Kebebasan memilih suatu pekerjaan diatur dalam Pasal 38 ayat (2) yang menyebutkan bahwa "setiap orang bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan."

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

2.3 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang juga berkaitan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia diantaranya :

1. Haryono (Globalisasi dan Migrasi Tenaga Kerja Indonesia (Studi Deskriptif Sosiologi Kependudukan)), (Nama Jurnal Hermeneutika, Volume 3, Nomor 2, November 2017), ISSN: 2477-3514, E-ISSN: 2614-0055.(Sosiologi, Sultan, & Tirtayasa, 2017)

Globalisasi telah menghilangkan batas-batas negara dan juga menghilangkan rintangan antara yang berupa biaya pindah yang tinggi, topografi daerah dan juga transportasi. Hilangnya hambatan antara itu mendorong orang

untuk melakukan migrasi internasional. Dengan kata lain globalisasi telah menghilangkan hambatan orang untuk melakukan migrasi antar negara bahkan antar benua. Migrasi internasional tenaga kerja didefinisikan sebagai pergerakan orang dari satu negara ke negara lain dengan tujuan mendapatkan pekerjaan. Saat ini, diperkirakan sekitar 105 juta orang bekerja di negara selain negara kelahirannya. Namun, walaupun ada banyak upaya dilakukan untuk melindungi para tenaga kerja migran tersebut, banyak di antara mereka mengalami kerentanan dan menghadapi risiko yang serius selama menjalani proses migrasi. Migrasi antar negara di era globalisasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dicegah atau dihindari. Motif yang mendasari perpindahan tenaga kerja antar negara atau migrasi internasional. Motif yang pertama, mereka bekerja ke luar negeri dengan tujuan untuk menjual tenaga, keterampilan atau kepandaian mereka. Biasanya arus utama aliran tenaga kerja motif ini berasal dari negara-negara berkembang ke negara-negara maju, atau dari negara-negara miskin ke negara-negara kaya, atau dari negara-negara surplus tenaga kerja ke negara-negara yang mengalami kekurangan tenaga kerja. Motif yang kedua, mereka bekerja ke luar negeri sehubungan dengan penjualan teknologi ataupun penanaman modal. Arus utama dari motif kedua ini umumnya adalah dari negara-negara maju ke negara-negara berkembang.

Globalisasi membuka orang untuk melakukan perpindahan dengan berbagai alasan yang dimilikinya. Permasalahan migrasi ini juga bukan menjadi permasalahan negara penerima saja, tetapi juga negara pengirim dimana setelah migran ini kembali ke negara asal akan menjadi permasalahan yang harus

diselesaikan. Penyempurnaan dan perbaikan sistem pendidikan dan pelatihan calon tenaga migran menjadi prioritas agar mereka memiliki kualitas dan daya saing yang tinggi serta mengetahui hak-haknya sebagai pekerja migran. Sebagai warga dunia, pekerja migran Indonesia diharapkan dapat memberikan sumbangsihnya bagi kemajuan dan kesejahteraan pada tingkat nasional dan global.

Dengan melihat uraian penelitian tersebut maka dapat diketahui perbedaan dasar antara penelitian yang penulis angkat fokus permasalahannya berupa Bagaimanakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Apakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 sudah memenuhi tujuan hukum.

2. Mita Noveria (Migrasi Berulang Tenaga Kerja Migran Internasional: Kasus Pekerja Migran Asal Desa Sukorejo Wetan, Kabupaten Tulungagung), (Nama Jurnal Kependudukan Indonesia, Vol. 12 No. 1 Juni 2017), ISSN : 1907-2902, e-ISSN : 2502-8537 (Noveria, 2017)

Bekerja di luar negeri merupakan salah satu cara untuk mendapatkan penghasilan yang lebih besar dan mengumpulkan modal finansial untuk berwirausaha di daerah asal migran. Pada kenyataannya, banyak tenaga kerja migran Indonesia, yang telah pulang ke daerah asal, memutuskan untuk bermigrasi kembali, baik ke negara tempat bekerja sebelumnya maupun ke negara tujuan yang baru. Tulisan ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor penyebab terjadinya migrasi berulang oleh mantan tenaga kerja internasional. Studi ini

menggunakan data kuantitatif dan kualitatif pada penelitian di Desa Sukorejo Wetan, Kabupaten Tulungagung, salah satu desa pengirim tenaga kerja Indonesia. Data kuantitatif diperoleh melalui survei pada rumah tangga terpilih, sementara data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara mendalam, FGD (*focus group discussion*), dan observasi. Hasil analisis menunjukkan empat faktor dominan yang menyebabkan terjadinya migrasi tenaga kerja internasional secara berulang, yaitu: (1) penghasilan selama bekerja di luar negeri yang dikirim ke daerah asal hanya cukup untuk kebutuhan konsumsi; (2) mantan tenaga kerja internasional sulit beradaptasi dengan kondisi ketenagakerjaan di daerah asal, terutama keterbatasan kesempatan kerja dan upah yang rendah; (3) keterbatasan kemampuan berwirausaha; dan (4) keberadaan jaringan sosial yang mendukung terjadinya migrasi berulang. Beranjak dari kondisi tersebut, perlu dikaji penyebab mantan TKI kembali melakukan migrasi ke luar negeri untuk bekerja.

Dengan melihat uraian penelitian tersebut maka dapat diketahui perbedaan dasar antara penelitian yang penulis angkat fokus permasalahannya berupa Bagaimanakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Apakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 sudah memenuhi tujuan hukum.

3. Sukamdi (Memahami Pekerja Indonesia Ke Luar Negeri), (Nama Jurnal Populasi, Volume 18, Nomor 2, Februari 2017), ISSN 0853-0262.(Sukamdi, 2007)

Migrasi harus dipandang sebagai perilaku, dan lebih menekankan pada proses, bukan hanya respons terhadap suatu kondisi tertentu. Hal ini merujuk pada kenyataan persoalan migrasi jauh lebih kompleks daripada sekadar respons penduduk terhadap ketidak- nyamanan. Bukti mengenai hal tersebut sangat jelas, misalnya meskipun secara objektif suatu daerah tidak nyaman secara sosial, ekonomi maupun politik, penduduk menikmatinya dan tidak merasakan ketidaknyamanan tersebut sehingga tidak bermigrasi. Tentu saja hal ini bukan hanya sekadar perhitungan untung rugi, tetapi juga mencakup konteks sosial budaya, bahkan politik yang melatarbelakanginya. Tulisan ini tentu saja tidak akan membahas aspek teoretis migrasi internasional, tetapi lebih kepada pemahaman terhadap fenomena migrasi internasional berdasarkan teori yang telah ada. Hal ini dimaksudkan agar migran tidak lagi diletakkan sebagai objek, tetapi mereka sebagai individu maupun kelompok yang berperan sebagai subjek. Migran bukan hanya sebagai angka atau statistik yang maknanya dapat bermacam-macam sesuai dengan keinginan, tetapi diposisikan sebagai human being yang harus diperlakukan secara berbeda dari barang.

Dengan melihat uraian penelitian tersebut maka dapat diketahui perbedaan dasar antara penelitian yang penulis angkat fokus permasalahannya berupa Bagaimanakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Apakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 sudah memenuhi tujuan hukum.

4. Purwaka Hari Prihanto (PENGARUH STATUS PEKERJAAN DAN NEGARA PENEMPATAN TERHADAP REMITANSI PEKERJA MIGRAN INDONESIA), (Nama Jurnal Paradigma Ekonomika, Volume 1, Nomor 6, Oktober 2012), p-ISSN 2085-1960, e-ISSN 2684-7868.(Prihanto, 2012)

Selama satu dasawarsa terakhir Indonesia telah menjadi negara pengirim pekerja migran terbesar kedua di dunia, setelah Filipina. Tidak kurang dari 700.000 orang tenaga kerja asal Indonesai setiap tahunnya bekerja ke luar negeri (BNP2TKI, 2012). Pada umumnya pekerja migran Indonesia banyak yang bekerja ke negara-negara kawasan Asia Timur, Asia Tenggara, dan ke kawasan Timur Tengah. Pekerja migran Indonesia tersebut, sebagian besar (sekitar 73,2 persen) bekerja di sektor informal, seperti pembantu rumah tangga, buruh bangunan, pekerja kebun, sopir dan sebagainya. Sedangkan sisanya bekerja di sektor formal, seperti karyawan perusahaan, perawat rumah sakit, pekerja industri, pekerja pertambangan, dan sebagainya. Meningkatnya jumlah pekerja migran Indonesia dari tahun ke tahun, untuk bekerja di luar negeri merupakan salah satu fenomena globalisasi atau integrasi internasional. Dampak positif dari remitansi pekerja migran Indonesia telah terlihat baik dalam skala nasional, maupun dalam skala regional. Dalam skala nasional, pekerja migran Indonesia terus memberikan kontribusi terhadap perolehan devisa secara signifikan yang tercantum dalam Neraca Pembayaran Indonesia (NPI).

Dengan berpijak dari latar belakang di atas, maka masalah penelitan yang dirumuskan adalah sebagai berikut: Bagaimana perkembangan pekerja migran

Indonesia dilihat dari status pekerjaan dan negara penempatan, Bagaimana perkembangan remitansi yang dikirim pekerja migran asal Indonesia, Bagaimana pengaruh status pekerjaan dan negara penempatan terhadap remitansi pekerja migran Indonesia.

Dengan melihat uraian penelitian tersebut maka dapat diketahui perbedaan dasar antara penelitian yang penulis angkat fokus permasalahannya berupa Bagaimanakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Apakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 sudah memenuhi tujuan hukum.

5. Suyanto (Pemanfaatan Remitan Ekonomi dan Ketergantungan Migran Kembali Bekerja di Luar Negeri), (Nama Jurnal Kajian Antropologi, Vol. 2 No. 1 : Desember 2018), E-ISSN : 2599-1078.(Suyanto, 2018)

Penduduk melakukan migrasi, dalam hal ini migrasi internasional seperti yang dilakukan oleh TKI ditentukan oleh berbagai faktor pendorong di daerah asal (push factors) dan faktor penarik di daerah tujuan (pull factors). Faktor pendorong utama adalah masalah ekonomi, yakni kesempatan kerja yang sangat terbatas dan pendapatan yang rendah di Negara asal (Indonesia) dan peluang kerja yang luas dan tingkat pendapatan yang lebih tinggi di Negara tujuan. Lebih memprihatinkan lagi temuan Haris bahwa bermigrasi menjadi TKI sebagai suatu strategi untuk bertahan hidup (survival strategy) migran dan keluarganya.

Akan tetapi, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kemampuan mantan TKI tidak seluruhnya dapat dimanfaatkan dalam perilaku produktif ekonomi di

daerah asal. Hal ini disebabkan oleh kesempatan kerja di daerah asal sangat terbatas dan pola pikir mantan TKI yang belum mempunyai perencanaan apa yang akan dilakukan setelah mereka tidak menjadi TKI lagi. Selain itu, pada umumnya mereka berasal dari keluarga kurang mampu dan berpendidikan rendah, masih berusia muda, rata-rata 35 tahun, dan mempuyai pengalaman kerja yang cukup baik sehingga peran mereka dalam menopang kehidupan perekonomian rumah tangga masih sangat diharapkan. Hal ini semestinya perlu mendapatkan perhatian dan penanganan yang serius dari berbagai pihak terkait agar tidak menambah jumlah pengangguran ketika sudah kembali lagi di daerah asal (Indonesia).

Migrasi kembali adalah situasi migran kembali ke negara asal atas pilihan sendiri, sering setelah bertempat tinggal di luar negeri dalam periode waktu yang cukup signifikan. Indonesia membatasi TKI yang bekerja di luar negeri dalam kurun waktu dua tahun dan setelah itu dapat diperpanjang lagi. Kontrak kerja itu berdasarkan UndangUndang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, pasal 56 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama dua tahun”. Akan tetapi, masa kontrak kerja TKI sering berdasarkan regulasi Negara tujuan. Artinya, kontrak kerja TKI tidak selamanya dua tahun, bergantung regulasi yang diberlakukan di Negara tempat TKI bekerja, di Jepang misalnya empat tahun, Korea tiga tahun dan sebagainya. Mereka yang telah berakhir kontrak kerja bisa kembali terlebih dahulu ke Indonesia dan kembali lagi ke Negara tujuan atau kontrak langsung diperpanjang tanpa harus kembali dahulu ke Indonesia. Mereka

yang kembali ke Indonesia dalam kurun waktu tertentu maupun secara permanen ini dikenal sebagai migran kembali atau mantan TKI. Mantan TKI didefinisikan sebagai migran kembali ke negara asal atas pilihan sendiri dan/atau telah berakhirnya izin tinggal atau kontrak kerja di negara tujuan.

Dengan melihat uraian penelitian tersebut maka dapat diketahui perbedaan dasar antara penelitian yang penulis angkat fokus permasalahannya berupa Bagaimanakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Apakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 sudah memenuhi tujuan hukum.

6. Rizky Dian Bareta, Budi Ispriyarso (POLITIK HUKUM PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA FASE PURNA BEKERJA), (Nama Jurnal Kanun Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 20, No. 1, (April, 2018), pp. 163-181), ISSN: 0854-5499, e-ISSN: 2527-8482.(Rizky Dian Bareta, 2018)

Salah satu akar permasalahan dari TKI adalah adanya ketimpangan antara lapangan pekerjaan dan sumberdaya manusia yang tersedia. Dari masalah lapangan pekerjaan kita bisa melihat bahwa pengangguran terdidik masih mempunyai angka yang cukup besar sehingga penggguran dengan tingkat pendidikan sampai dengan SMA akan berpikir dua kali untuk bertarung memperebutkan lapangan pekerjaan di dalam negeri. Permasalahan tersebut masih ditambah dengan masalah kemiskinan yang mendera masyarakat Indonesia. Hal tersebut menjadi faktor pendorong yang cukup besar dengan keberadaan Tenaga

Kerja Indonesia di luar negeri. Lapangan pekerjaan dan tingkat penghasilan yang cukup tinggi menjadi daya tarik utama dari para TKI ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini sebagai berikut; Bagaimana implementasi politik hukum nasional perlindungan TKI pada fase purna bekerja, Bagaimana permasalahan dan solusi dari implementasi politik hukum nasional perlindungan TKI pada fase purna bekerja.

Dengan melihat uraian penelitian tersebut maka dapat diketahui perbedaan dasar antara penelitian yang penulis angkat fokus permasalahannya berupa Bagaimanakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Apakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 sudah memenuhi tujuan hukum.

7. Bambang Widiyahseno (PARADIGMA BARU MODEL PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG RI NOMOR 18 TAHUN 2017), (Nama Jurnal Sosio Informa, Vol. 4, No. 3, (2018),), ISSN: 2442-8094, e-ISSN: 2505-7913. Terakreditasi LIPI (Widiyahseno, 2017)

Permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) sangat kompleks, baik yang menyangkut permasalahan administratif, teknis, hukum, sosial, ekonomi, keluarga yang ditinggal dan jaminan masa depan. Permasalahan tersebut ada yang berada dalam wilayah tanggungjawab Pemerintah Pusat, Lembaga Perwakilan Negara Republik Indonesia di luar negeri (Kedutaan Besar RI), Pemerintah Daerah baik

Propinsi dan Kabupaten/Kota sampai pemerintah Desa, bahkan pihak swasta. Semua itu memiliki dampak, peran dan tanggungjawab masing-masing yang tidak bisa disepelekan. Terbitnya Undang-Undang No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, memberikan harapan yang lebih baik kepada mereka. Namun yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana tindak lanjut dan bentuk model pelindungannya. Kajian ini merupakan tinjauan yuridis yang bersifat legalitas formal dengan metode kualitatif yang bersifat analitis interpretatif. Analisis data menggunakan cara interpretatif dengan tujuan untuk menemukan model pelindungan pekerja migran yang lebih humanis. Berdasarkan pada hasil kajian secara yuridis dan administratif ada perubahan yang signifikan terhadap pelindungan para Pekerja Migran Indonesia.

Namun secara praksis belum bisa dipastikan memberikan dampak yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari indikasi bahwa sampai sekarang Pemerintah belum menerbitkan Peraturan Pemerintahnya, begitu juga belum ada daerah yang menindaklanjutinya dengan mengeluarkan Peraturan Daerah tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di masing-masing wilayahnya.

Dengan melihat uraian penelitian tersebut maka dapat diketahui perbedaan dasar antara penelitian yang penulis angkat fokus permasalahannya berupa Bagaimanakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Apakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 sudah memenuhi tujuan hukum.

8. Aga Natalis, Budi Ispriyarso (Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Perempuan di Indonesia), (Nama Jurnal Pandecta, Vol. 4, No. 13, (2018)), e-ISSN: 2337-5418. Terakreditasi SINTA(Natalis & Ispriyarso, 2018)

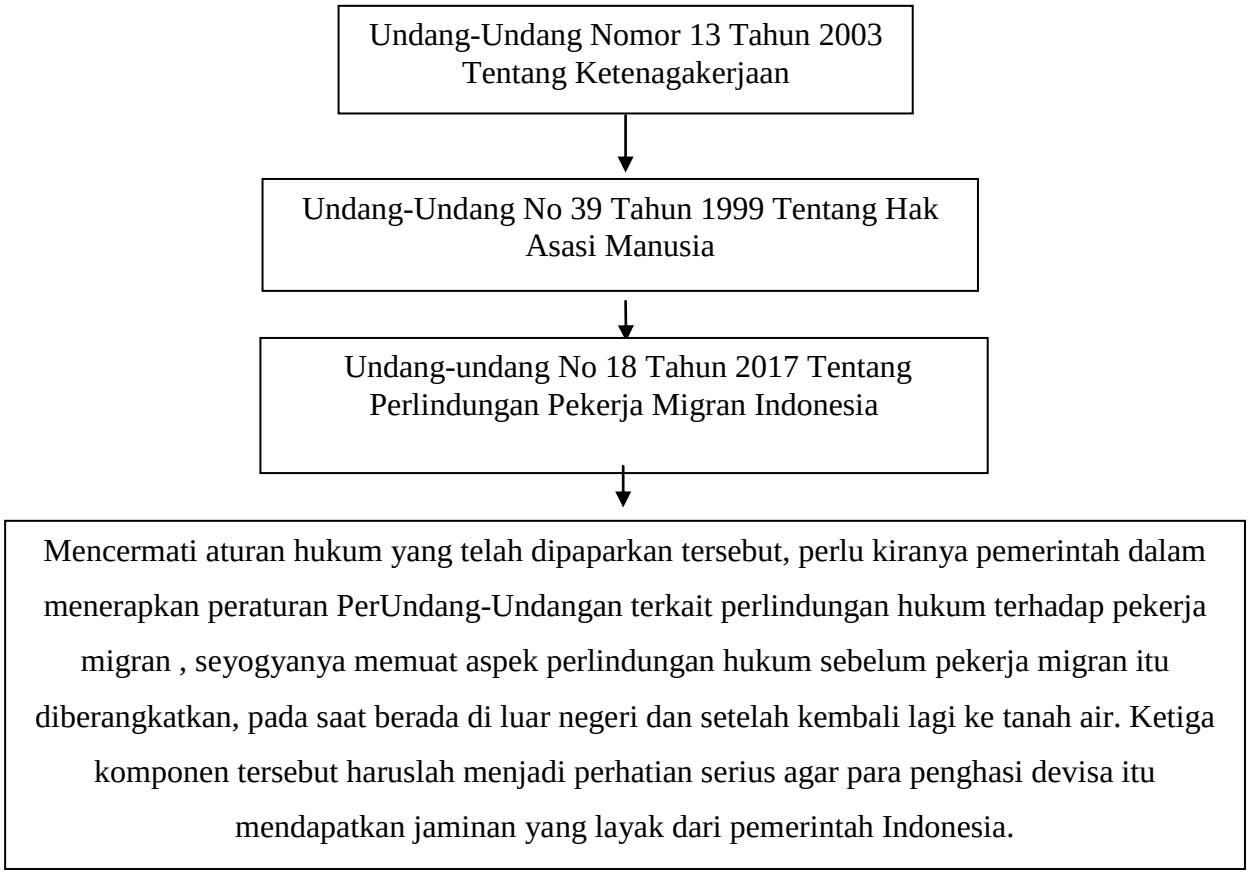
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana politik hukum perlindungan pekerja migran perempuan berbasis teori hukum feminis di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa Politik hukum perlindungan terhadap pekerja migran perempuan, dapat ditelusuri berdasarkan beberapa regulasi terkait, mulai dari tatanan ideal, konstitusional, leg- islasi dan implementasi. Undang-undang perlindungan pekerja migran dianggap belum mampu melindungi pekerja migran perempuan Indonesia, tidak ada pera- turan khusus terkait perlindungan pekerja migran perempuan dan belum konsisten untuk mengimplementasi berbagai konvensi yang telah diratifikasi terkait perlind- ungan pekerja migran terutama perempuan, sehingga perlu ditetapkan peraturan khusus terkait perlindungan pekerja migran Indonesia dalam rangka mewujudkan instrumen hukum perlindungan pekerja migran yang responsif terhadap kebutuhan pekerja migran perempuan Indonesia. Teori hukum feminis mendesak, pemerintah untuk menciptakan regulasi, terutama terkait perlindungan pekerja migran peremp- uan yang menempatkan perempuan pada posisi yang istimewa.

Dengan melihat uraian penelitian tersebut maka dapat diketahui perbedaan dasar antara penelitian yang penulis angkat fokus permasalahannya berupa Bagaimanakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

dan Apakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 sudah memenuhi tujuan hukum.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat didefinisikan bahwa yang dimaksud degan Kerangka Pemikira adalah, memuat pemikiran terhadap alur yang dipahami sebagai acuan dalam pemecahan masalah yang diteliti secara logis dam sistemtis. Skema dari kerangka pemikiran dalam penlitian ini ialah seperti yang disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian Normatif

Dilihat dari sudut pandang filsafat ilmu, maka ilmu hukum normatif adalah ilmu hukum yang bersifat *ius sui generis* atau ilmu yang tidak dapat dibandingkan dengan dengan ilmu-ilmu lainnya. Fokus kajiannya adalah hukum positif atau dapat juga di kenal dengan beberapa istilah seperti ilmu hukum dogmatik, atau dogmatik hukum, dan juga dikenal *Jurisprudence* (Nasution, 2008).

Pada inti dari istilah tersebut sebenarnya menunjuk dan bertumpu pada hal yang sama yaitu ilmu yang mengkaji hukum positif dan mempunyai tugas, diantaranya seperti mendiskripsi hukum positif, mensistematisasi hukum positif, menginterpretasi hukum positif, menilai hukum positif, dan menganalisis hukum positif.

Dalam menilai hukum positif, ilmu hukum nomatif tidak bebas nilai tetapi sarat nilai dan berkaitan langsung dengan *rechtsidee*.Kemudian dari rechsidee menjadi tujuan hukum.Ilmu hukum positif berusaha mewujudkan tujuan hukum dalam setiap putusan atau pendapat.Anotasi hukum senantiasa syarat dengan *rechtsidee* (Amiruddin dan Asikin, 2010).

Hukum positif yang dimaksudkan di sini adalah hukum yang berlaku pada suatu waktu dan tempat tertentu, yaitu suatu aturan atau norma tertulis yang secara resmi dibentuk dan diundangkan oleh penguasa, disamping hukum yang

tertulis tersebut terdapat norma di dalam masyarakat yang tidak tertulis yang secara efektif mengatur perilaku anggota masyarakat.

Norma tersebut pada hakekatnya berisifat kemasyarakatan, hal ini dikarenakan norma selain berkaitan dengan kehidupan bermasyarakat juga merupakan hasil dari kehidupan bermasyarakat. Norma merupakan manifestasi dari sistem nilai yang telah dianut oleh masyarakat yang bersangkutan.Melalui sosialisasi yang panjang norma-norma tersebut diinternalisasikan pada seluruh anggota masyarakat.

Didalam kehidupan manusia terdapat berbagai macam norma seperti: norma moral, norma susila, norma etika, norma agama, norma hukum, dan lain-lain. Di antara norma-norma tersebut norma hukum merupakan norma yang paling kuat berlakunya, karena bagi pelanggarnya dapat diancam sanksi pidana atau sanksi pemaksa oleh kekuasaan negara, oleh karena itu norma hukum mempunyai sifat keberlakuan yang heteronom sedang norma-norma lain mempunyai sifat keberlakuan yang otonom (Nasution, 2008).

Terkait dengan jenis penelitian di atas penelitian yang Penulis gunakan adalah Penelitian Normatif. Maksudnya adalah penelitian yang berdasarkan pada kajian yang sesuai dengan teori dan aturan hukum yang telah ditetapkan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia. Penelitian hukum normatif ini berfungsi untuk memberikan argumentasi secara yuridis atau perundang-undangan ketika terjadi kekosongan, kekaburan dan konflik norma.

3.1.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analistis untuk menuliskan fakta dan memperoleh gambaran menyeluruh mengenai peraturan perundang-undangan dan dikaitkan dengan teori-teori hukum dalam praktik pelaksanaanya yang menyangkut permasalahan yang penulis teliti.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Bahan hukum dikumpulkan melalui prosedur inventarisasi dan identifikasi peraturan perundang-undangan, serta klasifikasi dan sistematisasi bahan hukum sesuai permasalahan penelitian. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, menelaah, mencatat membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada kaitannya dengan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia.

3.2.1 Sumber Data

Karakteristik utama penelitian ilmu hukum normatif dalam melakukan pengkajian hukum adalah bahan hukum bukan data atau faktor sosial, karena dalam penelitian ilmu hukum normative yang dikaji adalah bahan hukum yang berisi aturan-aturan yang bersifat normative.Bahan-bahan hukum tersebut terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Dalam penelitian hukum normatif, data dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah data sekunder yang dapat dikelompokkan menjadi (Soekanto, 2015):

1. Bahan-bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang diurut berdasarkan herarki peraturan perundang-undangan, yaitu mencakup Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Republik Indonesia, 1945), Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
2. Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan Undang-Undang, hasil-hasil penelitian, pendpat pakar hukum, hasil karya dari kalangan hukum dan seterusnya.(Amiruddin dan Asikin, 2010)
3. Bahan hukum tersier yakni bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus, ensiklopedia dan lain-lain.

3.2.2 Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen seperti Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia dan Peraturan Terkait Lainya. Studi dokumen yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menghimpun data dengan melakukan penelaahan bahan-bahan kepustakaan yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder. Langkah-langkah ditempuh untuk melakukan studi dokumen dimaksud dimulai dari studi dokumen terhadap bahan hukum primer, baru kemudian bahan hukum sekunder.

Bahan hukum yang dikaji dan yang dianalisis dalam penelitian hukum normatif, meliputi bahan hukum primer, sekunder dan tersier.Teknik untuk mengkaji dan mengumpulkan ketiga bahan hukum itu, yaitu menggunakan studi dokumenter.Studi doKumenter merupakan studi yang mengkaji tentang berbagai dokumen-dokumen, baik yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan maupun dokumen-dokumen yang sudah ada (HS, H. Salim Dan Nurnani, 2014). Jadi, hasil dari penelitian penulis ini dengan cara mengumpulkan data-data berdasarkan studi perpustakaan.

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam melakukan penelitian secara umum terdiri dari 3 (tiga) jenis alat pengumpulan data yaitu studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi dan wawancara atau interview (Soekanto, 2015). Ketiga jenis alat pengumpulan data ini dapat dipergunakan masing-masing maupun secara bergabung untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin. Alat pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian hukum ini adalah dengan melakukan studi dokumen atau studi kepustakaan. Studi dokumen atau studi kepustakaan merupakan suatu alat pengumpulan data melalui data tertulis dengan mempergunakan “content analysis”. Dalam studi dokumen ini kegiatan penulis membaca, menelaah, mencatat, dan membuat ulasan-ulasan berdasarkan bahan-bahan dokumen atau kepustakaan yang berkaitan dengan kajian Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia dan Peraturan Terkait Lainya.

3.3 Metode Analisis Data

Untuk mengetahui dan membahas suatu permasalahan, maka diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode tertentu yang diperlukan yang bersifat ilmiah. Dan dalam melakukan penelitian ini menggunakan pendekatan secara perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*) (P. M. Marzuki, 2011) pendekatan secara perundang-undangan (*statute approach*) adalah penelitian yang pendekatan utamanya melalui perundang-undangan yang berlaku. Pendekatan konsep (*conceptual approach*) adalah pendekatan yang diperoleh melalui literatur-literatur dan bahan bacaan lainnya sebagai teori pendukung dari pembahasan tersebut. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara Yuridis Normatif (Soekanto, 2015), yakni suatu penelitian yang menekankan pada segi-segi yuridis terhadap hukum keperdataan dengan cara mengkaji dan menguji permasalahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada. Untuk tahap selanjutnya setelah memperoleh data, maka dilanjutkan dengan menganalisis data, penulis menggunakan metode kualitatif untuk selanjutnya diuraikan dalam bentuk kalimat yang disusun secara sistematis, jelas dan rinci sehingga dapat ditelaah untuk memperoleh suatu kesimpulan secara deduktif untuk menjawab pokok permasalahan yang penulis teliti.

Analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar berdasarkan studi perpustakaan.Pada tahap ini data dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga diperoleh kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan yang diajukan dalam penelitian.

Metode analisis yang Penulis gunakan adalah dengan melakukan pendekatan analisis kualitatif. Analisis kualitatif merupakan analisi data yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran atau deskrisi dengan kata-kata atas temuan-temuan, dan karenanya ia lebih mengutamakan mutu atau kualitas dari data, dan bukan kuantitas (HS, H. Salim Dan Nurnani, 2014).