



Analisis Yuridis Penyaluran Tenaga Kerja Indonesia: Studi Kasus di Provinsi Bali

Ni Kadek Devi DarmaYanti^{1*}, Ida Bagus Anggapurana Pidada²

Fakultas Hukum, Universitas Mahendradatta, Denpasar, Indonesia | devidarma06@gmail.com¹

Fakultas Hukum, Universitas Mahendradatta, Denpasar, Indonesia | anggapurana.unmar@gmail.com²

Correspondence Author*

Abstract

Basically, every worker has the same rights without discrimination either in the country of origin or abroad. Given that there are still many cases of Indonesian workers who experience bad or indecent treatment from employers where they work. For example, being kicked out, being abused, harassed by their employer, rape, work that is not in accordance with the agreement or agreement, salary being paid, illness due to fatigue at work, and many more until it feels like it will never stop. Normative juridical legal research is research conducted by examining library materials or secondary data as basic material for research by conducting a search of regulations and literature related to the problem under study. The government considers that Krama Bali Indonesian Migrant Workers have contributed greatly to increasing Regional Development, but have not received adequate treatment and protection, so they need to be given protection. Therefore this regulation was created to provide direction, foundation and legal certainty for the Provincial Government and stakeholders in the Krama Bali Indonesian Migrant Worker protection system.

Keywords: *Juridical Analysis, Distribution Migrant Workers, Indonesian*

Abstrak

Pada dasarnya setiap tenaga kerja memiliki hak yang sama dengan tanpa diskriminasi baik pada saat di negara asal ataupun luar negeri. Mengingat masih banyak terjadi kasus Tenaga Kerja Indonesia yang mengalami perlakuan yang tidak baik atau tidak senonoh dari majikan di tempat ia bekerja. Misalnya diusir, dianiaya, dilecehkan oleh majikannya, pemerkosaan, pekerjaan yang tidak sesuai dengan persetujuan atau perjanjian, gaji yang dibayarkan, sakit karena kelelahan dalam bekerja, dan masih banyak lagi sampai sampai terasa tak akan ada hentinya. Penelitian hukum Yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Pemerintah menganggap bahwa Pekerja Migran Indonesia Krama Bali berkontribusi besar dalam peningkatan Pembangunan Daerah, namun belum mendapatkan perlakuan dan perlindungan yang memadai, maka perlu diberikan perlindungan. Maka dari itu aturan ini dibuat untuk memberikan arah, landasan dan kepastian

hukum bagi Pemerintah Provinsi dan pemangku kepentingan dalam sistem perlindungan Pekerja Migran Indonesia Krama Bali.

Kata kunci: Analisis Yuridis, Penyaluran Tenaga Kerja, Indonesia

Pendahuluan

Pembangunan secara menyeluruh oleh negara dengan memfokuskan pada sektor ketenagakerjaan merupakan strategi dalam upaya guna meningkatkan kualitas masyarakat agar semakin baik nantinya. karenanya usaha dari Pemerintah dapat memberikan suatu peluang kerja yang semakin banyak bagi rakyat Indonesia yang butuh akan pekerjaan. Pada kenyataannya memang setiap manusia itu berhak akan pekerjaan (Sonhaji, 2020). Pemerintah juga menyadari bahwasannya pekerjaan adalah kebutuhan dan rakyat pun berhak untuk mendapatkannya dan ini pulsa sudah diatur di dalam UUDNRI Tahun 1945 yang tercantum didalam pasal 27 Ayat 2 menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” (Sulaiman, 2020). Permasalahan yang dialami oleh PMI diluar negeri setidaknya tercatat ada beberapa kasus, seperti kasus penganiayaan, pelecehan seksual, kasus upah yang tidak mau dibayar oleh majikan, sampai kepada kasus PHK secara sepihak. TKI sebagai warga Negara Indonesia juga memerlukan perlindungan serta jaminan dari Negara Indonesia. Pada dasarnya semua pihak terkait dengan TKI harus terlibat di dalamnya seperti Pemerintah Pusat yang di dalamnya yakni Kementerian Ketenagakerjaan, Kedubes RI, Pemerintah dalam hal ini juga Provinsi serta Kabupaten atau kota, Pemerintah Desa, pihak-pihak swasta, tokoh agama dan tokoh desa serta keluarganya sendiri. Pihak-pihak diatas itu memiliki tugas, peran serta tanggung jawab terhadap TKI (Arpangi, 2016).

Pada dasarnya Indonesia sebagai suatu Lembaga yang memiliki kuasa seperti yang telah diterangkan di atas, karena kenyataannya negara memiliki tanggung jawab dalam memberi perlindungan kepada segala tumpah darah dan juga semua bangsa Indonesia. Yang dimaksudkan disini yaitu melindungi rakyat yang sedang tinggal di luar wilayah NKRI dan juga yang ada didalam wilayah NKRI. Tetapi pada kenyataannya TKI yang sedang bekerja seringkali menjadi objek human trafficking, dan juga organ-organ tubuhnya dijadikan objek penjualan, dipekerjakan dengan dipaksa, perbudakan, disiksa oleh majikan, dan juga perlakuan lainnya yang dapat melanggar HAM (Husni et al., 2020). Mengingat masih banyak terjadi kasus Tenaga Kerja Indonesia yang mengalami perlakuan yang tidak baik atau tidak senonoh dari majikan di tempat ia bekerja. Misalnya diusir, dianiaya, dilecehkan oleh majikannya, pemerkosaan, pekerjaan yang tidak sesuai dengan persetujuan atau perjanjian, gaji yang dibayarkan, sakit karena kelelahan dalam bekerja, dan masih banyak lagi sampai sampai terasa tak akan ada hentinya. (Widyawati, 2018)

Sistem Ekonomi Pancasila telah dibentuk dari nilai-nilai yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat Indonesia jauh sebelum lahirnya Negara Republik Indonesia(Sulistiyono et al., 2022). Nilai-nilai luhur yang menjiwai masyarakat Indonesia tersebut merupakan nilai yang lahir dan berkembang dari nilai-nilai agama, kebudayaan, adat-istiadat, atau norma-norma, yang ada di masyarakat tradisional sehingga dapat membentuk perilaku ekonomi masyarakat Indonesia (Pidada, 2021). Berdasarkan uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa Permasalahan yang terjadi pada Pekerja Migran Indonesia sangatlah menarik untuk dikaji,

maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Analisis Yuridis Penyaluran Tenaga Kerja Indonesia: Studi Kasus di Provinsi Bali”.

Metode Penelitian

Dari jenis penelitian, secara garis besar penelitian hukum terbagi menjadi penelitian normatif, dan penelitian empiris atau gabungan dari keduanya. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian Yuridis normatif. Penelitian hukum Yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti (Soekamto & Mamudji, 2015).

Dalam hal ini penelitian hukum yuridis normatif merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin - doktrin hukum guna menjawab permasalahan hukum yang dikemukakan, dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*) (Soekamto & Mamudji, 2015).

Penelitian hukum normatif sendiri juga diartikan sebagai penelitian hukum kepustakaan dengan menggunakan bergabai literatur sebagai bahan kajian dan bahan analisis. Penelitian yuridis normatif juga disebut sebagai penelitian yang bersifat doktrinal karena berfokus pada peraturan-peraturan yang disajikan dalam bentuk tertulis dan kedepannya akan berhubungan dengan dunia pustaka untuk menemukan data-data yang sifatnya sekunder.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Yuridis Penyaluran Tenaga Kerja Indonesia

Dalam pasal 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, ” Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.(Samiyah & Syahuri, 2019)

Berdasarkan pasal 1 Undang-undang No.34 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, “Tenaga Kerja Indonesia yang kemudian disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”.(Suhartoyo, 2019)

Sedangkan menurut pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri, “Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia”(Suhartoyo, 2019). Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Indonesia kemudian bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah.

Untuk menjadi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri harus memenuhi persyaratan –

persyaratan tertentu yang telah ditetapkan dalam UU No. 34 Tahun 2004 pasal 35-36, yaitu:(Samiyah & Syahuri, 2019)

1. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun
2. Sehat jasmani dan rohani
3. Tidak dalam keadaan hamil
4. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau sederajat
5. Berminat bekerja di luar negeri dan harus terdaftar pada instansi pemerintah Kabupaten/ Kota yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.
6. Setiap calon Tenaga Kerja Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk bekerja di luar negeri, hak Tenaga Kerja Indonesia yaitu sebagai berikut:
7. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja di luar negeri dan prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri
8. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri
9. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya
10. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan
11. Memperoleh hak, kesempatan dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan
12. Memperoleh perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri
13. Memperoleh jaminan keselamatan dan keamanan kepulauan Tenaga Kerja Indonesia ke tempat asal
14. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Kemudian Menurut pasal 1601 a KUH Perdata, yang dimaksudkan dengan perjanjian kerja adalah perjanjian kerja perburuhan, “Perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu. Si buruh, mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Berdasarkan pengertian-pengertian secara yuridis tersebut, penulis mengambil kesimpulan bahwa Perjanjian kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam waktu tertentu dengan menerima upah.

Pada dasarnya Perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Adanya orang dibawah pimpinan orang lain.
2. Penunaian kerja, maksudnya adalah melakukan pekerjaan.
3. Dalam waktu tertentu
4. Adanya upah.
5. Bentuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu berbeda dengan kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan

menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin, serta harus memuat :

6. Nama dan alamat pengusaha / perusahaan.
7. Nama, alamat, umur dan jenis kelamin buruh.
8. Jabatan atau jenis / macam pekerjaan.
9. Besarnya upah serta cara pembayarannya.
10. Hak dan kewajiban buruh.
11. Hak dan kewajiban pengusaha.
12. Syarat-syarat kerjanya.
13. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
14. Tempat atau lokasi kerja.
15. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanggal mulai berlaku.
16. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) dan masing-masing untuk buruh dan penyalur Tenaga Kerja Indonesia.

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Dasar NRI 1945) merupakan Undang-Undang Dasar yang menjadi landasan Konstitusional Negara Republik Indonesia. Undang-Undang dasar memuat berbagai pokok-pokok pikiran yang bertujuan untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia yang luhur dan berkeadilan hukum bagi seluruh rakyat Indonesia. Selain memuat hukum yang menjadi landasan negara, yang dalam bentuk tertulis maupun dalam bentuk yang tidak tertulis, juga terdapat dasar-dasar yang mampu dipergunakan untuk membuat atau mempertimbangkan suatu regulasi nasional.

Dalam Undang-Undang Dasar NRI 1945, termuat peraturan mengenai perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia, baik yang sedang berada didalam negeri maupun diluar negeri. Disebutkan pasal 27 Ayat (2) dan pasal 28 huruf D ayat (1) Undang-Undang Dasar NRI 1945, yaitu: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Sebagian yang lain juga termuat di Pasal 28 huruf D ayat (1) serta di ayat (2) Undang-Undang Dasar NRI 1945, yaitu: “(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Analisis Kebijakan Pemerintah Provinsi Bali Dalam Penyaluran Tenaga Kerja Indonesia

Pada dasarnya telah terdapat aturan atau kebijakan yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah Provinsi Bali terkait penyaluran Tenaga Kerja Indonesia, aturan tersebut diatur dalam Peraturan Gubernur Bali Nomor 12 Tahun 2021 Tentang Sistem Perlindungan Pekerja Migran Indonesia *Krama Bali*.

Peraturan tersebut dibuat untuk mengembangkan sistem jaminan sosial dan perlindungan tenaga kerja yang komperhensif, mudah dijangkau, bermutu dan terintegrasi bagi Pekerja Migran Indonesia *Krama Bali* yang merupakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah Provinsi Bali sebagai bentuk Jana Kerti dalam mengimplementasikan nilai Sad Kerthi untuk mewujudkan Visi Pembangunan Daerah “Nangun Sat Kerthi Loka Bali” melalui

Pola Pembangunan Semesta Berencana menuju Bali Era Baru.

Seperti yang diketahui bahwa Sistem Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Krama Bali yang selanjutnya disebut Sistem Pelindungan PMI Krama Bali adalah serangkaian upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi dalam rangka memberikan pelindungan kepada Pekerja Migran Indonesia Krama Bali dan keluarganya untuk mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum, selama dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.(Aziz & Sudiarawan, 2022)

Sementara Sistem Informasi Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Sisnaker adalah layanan terpadu ketenagakerjaan berbasis online meliputi layanan bidang ketenagakerjaan untuk masyarakat, perusahaan dan kelembagaan. Selanjutnya Tenaga Kerja Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia Krama Bali selanjutnya disebut PMI Krama Bali adalah setiap warga Negara Indonesia yang berdomisili di wilayah Provinsi Bali sesuai yang tertuang dalam Kartu Tanda Penduduk, yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan, secara perseorangan atau melalui Pelaksana Penempatan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.(Rodani, 2022)

Selain itu Pemerintah menganggap bahwa Pekerja Migran Indonesia Krama Bali berkontribusi besar dalam peningkatan Pembangunan Daerah, namun belum mendapatkan perlakuan dan pelindungan yang memadai, maka perlu diberikan pelindungan(Al Farisi et al., 2022). Maka dari itu aturan ini dibuat untuk memberikan arah, landasan dan kepastian hukum bagi Pemerintah Provinsi dan pemangku kepentingan dalam sistem pelindungan Pekerja Migran Indonesia Krama Bali.

Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia *Krama* Bali yang dimaksud adalah pelindungan Tenaga Kerja Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia *Krama* Bali selama bekerja, Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia *Krama* Bali setelah bekerja, dan pelindungan keluarga Tenaga Kerja Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia *Krama* Bali.

Terdapat beberapa peran pemerintah dalam penyaluran Tenaga Kerja Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia di bali, salah satunya adalah melakukan pembinaan dan pengawasan, pembinaan yang dimaksud adalah untuk memberikan pemahaman kepada pekerja mengenai mekanisme dan prosedur penempatan PMI Krama Bali dan legalitas dan operasional perusahaan. Selain itu peran pengawasan adalah melakukan monitoring mengenai norma kerja dan keselamatan serta Kesehatan pekerja.(Aziz & Sudiarawan, 2022)

Pada Dasarnya Peraturan Mengenai Penyaluran Ketenagakerjaan di Provinsi Bali diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Tujuan dibentuknya Peraturan Daerah tersebut adalah untuk untuk mencapai sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi yaitu berkualitas dan berintegritas bermutu (Matompo, 2022), profesional dan bermoral serta memiliki jati diri yang kokoh yang dikembangkan berdasarkan nilai kearifan lokal krama Bali dalam bentuk *Jana Kertih*.

Selain itu penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai upaya untuk mewujudkan Tenaga Kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi, memperluas akses kesempatan kerja dalam dan luar negeri, pelindungan jaminan sosial tenaga kerja (Khalid & Savirah, 2022), hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, serta pengupahan yang selaras dengan kearifan lokal Bali serta untuk untuk memberikan arahan dan kepastian hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Provinsi, perlu pengaturan.

Kesimpulan

Secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diundangkan pada Lembar Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003 dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan yaitu mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat hak dan kewajiban dari para pihak dengan perjanjian ataupun perikatan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perlindungan secara garis besar meliputi: 1. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; 2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; 3. Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat; Pekerja/serikat buruh; 4. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding; dengan pengusaha;

Kebijakan pemerintah provinsi bali dalam penyaluran tenaga kerja Indonesia yang ada di Bali diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang dibentuk dengan tujuan untuk mencapai sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi yaitu berkualitas dan berintegritas bermutu, profesional dan bermoral serta memiliki jati diri yang kokoh yang dikembangkan berdasarkan nilai kearifan lokal krama Bali dalam bentuk Jana Kertih. Pemerintah Bali memiliki peran dalam penyaluran Tenaga Kerja Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia di Bali diantaranya adalah melakukan pembinaan dan pengawasan seperti memberikan pemahaman kepada pekerja mengenai mekanisme dan prosedur penempatan PMI Krama Bali dan legalitas dan operasional perusahaan serta peran pengawasan melakukan monitoring mengenai norma kerja dan keselamatan serta Kesehatan pekerja.

Saran

Bagi Pemerintah

Mengenai kebijakan pemerintah provinsi bali dalam penyaluran tenaga kerja Indonesia yang ada di bali harus memiliki ketegasan mengenai sasaran kebijakan tersebut, apalagi kebijakan mencangkup kepentingan perlindungan tenaga kerja. SISNAKER (Sistem Informasi Ketenaga Kerjaan) yang digunakan untuk mendata pekerja migran khususnya kromo Bali sangat diperlukan bagi pendataan awal sebelum penerapan kebijakan sehingga perlu dilakukan evaluasi dan peningkatan dalam penerapannya.

Bagi Masyarakat

Setelah mengetahui informasi mengenai kebijakan tenaga kerja di Bali masyarakat dapat berlindung pada peraturan dan kebijakan dalam mempertahankan hak khususnya bagi tenaga kerja, begitu juga dengan kewajiban yang dibebankan.

Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan informasi tambahan dalam penelitian selanjutnya mengenai kebijakan pemerintah provinsi bali dalam penyaluran tenaga kerja Indonesia yang ada di bali.

Referensi

- Al Farisi, S., Darwin, M., Mas' oed, M., & Sukamdi, S. (2022). Protection of Indonesian Migrant Workers: Strategies for Sustainable Policies and Best Practices. *Politik Indonesia: Indonesian Political Science Review*, 7(1). <https://doi.org/10.15294/ipsr.v7i1.35917>
- Arpangi, A. (2016). PELINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, 3(1). <https://doi.org/10.26532/jph.v3i1.1354>
- Aziz, F., & Sudiarawan, K. A. (2022). PERAN PEMERINTAH DALAM UPAYA PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA. *Jurnal Kertha Semaya*, 10(2).
- Husni, L., Cahyowati, R. R., & Mansur. (2020). Legal Protection For Indonesian Migrant Workers Based On Law Number 18 Of 2017. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 23.
- Khalid, H., & Savirah, A. (2022). Legal Protection of Indonesian Migrant Workers. *Golden Ratio of Law and Social Policy Review*, 1(2). <https://doi.org/10.52970/grlspr.v1i2.201>
- Matompo, O. S. (2022). Legal Protection of Indonesian Migrant Workers based on The Job Creation Law. *Jurnal Justiciabelen*, 5(2). <https://doi.org/10.30587/justiciabelen.v5i2.5021>
- Pidada, I. B. A. P. (2021). Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Situasi Pandemi Covid19 Menurut Konsepsi Negara Pancasila. *Jurnal Ilmiah Raad Kertha*, 4(1). <https://doi.org/10.47532/jirk.v4i1.258>
- Rodani, A. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. *Kementerian Keuangan Republik Indonesia, July*.
- Samiyah, S., & Syahuri, T. (2019). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 39 TAHUN 2004 TENTANG PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI. *SUPREMASI Jurnal Hukum*, 2(2). <https://doi.org/10.36441/supremasi.v2i2.118>
- Soekamto, S., & Mamudji, S. (2015). Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat [Normative Legal Research: A Brief Overview]. In *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Sonhaji. (2020). Kajian yuridis terhadap pemenuhan kewajiban penyelenggaraan pelatihan kerja bagi calon pekerja migran Indonesia. *Administrative Law Dan Governance Journal*, 3(4).
- Suhartoyo, S. (2019). Prinsip Persiapan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(3). <https://doi.org/10.14710/alj.v2i3.523-540>
- Sulaiman, A. (2020). Systemic Reformulation of Labour Arrangements Between Demand and Pressure Concerning Income towards Welfare in Indonesia. *Jurnal Cita Hukum*, 8(2). <https://doi.org/10.15408/jch.v8i2.15622>
- Sulistiyono, T., Herlambang, P. H., Chandra, S. D., Abdulaziz, M. F., & Roki, N. A. I. binti M. (2022). Protection of Indonesian Migrant Workers in China: The Government's Role and Legal Aspects. *Lex Scientia Law Review*, 6(1). <https://doi.org/10.15294/lesrev.v6i1.55112>
- Widyawati, A. (2018). Legal Protection Model for Indonesian Migrant Workers. *Journal of Indonesian Legal Studies*, 3(2). <https://doi.org/10.15294/jils.v3i02.27557>