NASKAH AKADEMIK
PELAKSANAAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA ASAL KABUPATEN BANDUNG

TIM PENYUSUN:

Ketua : Dr.AHMAD JAMALUDIN, S.H.,M.H.
Anggota : OPIK ROZIKIN, S.H.,M.H.



PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANDUNG

TAHUN 2022

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, mudah-mudahan kita menjadi bagian dari umat yang pandai bersyukur, Amin.

Gagasan penyusunan Naskah Akademik Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal daerah Kabupaten Bandung muncul dari harapan dan keinginan Pemerintah Daerah yakni Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bandung untuk mendorong Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal daerah Kabupaten Bandung yang sudah banyak menyebar di berbagai Negara. Dengan tersusunnya naskah akademik ini, diharapkan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung dapat memberikan manfaat dalam menentukan arah dan kebijakan khususnya terkait Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung.

Kami menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga kerjasam yang baik ini dapat berlanjut dalam bidang-bidang lain demi memajukan kehidupan masyarakat yang lebih sejahtera.

Naskah Akademik ini sangat kami sadari banyak kekurangan baik dari sisi teknis maupun substansi. Untuk itu kami berharap masukan dan kritikan dari berbagai pihak untuk memperbaiki dan melengkapi informasi atau cakupan yang belum termuat. Atas nama Tim Ahli kami mohon maaf dan terima kasih.

Daftar Isi

Kata Pengantar			2
Daftar Isi			3
Daftar Tabel			4
			5
BAB I	**Pendahuluan**		5
	A	Latar Belakang Masalah	5
	B	Identifikasi Masalah	9
	C	Tujuan dan Kegunaan Penyusunan Naskah Akademik	9
	D	Metode Penyusunan Naskah Akademik	10
BAB II	**Kajian Teoritis dan Praktis Empiris**		12
	A	Kajian Teoritik Tentang Pekerja Migran Indonesia	12
	B	Kajian terhadap Asas/Prinsip Pelindungan Pekerja Migran	22
	C	Pelindungan Pekerja Migran Indonesia	25
	D	Kajian terhadap Praktis Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabuapten Bandung	32
	E	Kajian terhadap Implikasi Pengaturan	38
BAB III	**Analisis Peraturan Perundang-Undangan Terkait**		39
	A	Kajian Terhadap Peraturan Perundang-Undangan yang Memuat Kondisi Hukum yang ada	39
	B	Kajian Terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Bandung yang memuat kondisi hukum yang ada terkait dengan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia	52
BAB IV	**Landasan Filosofis, Sosiologis, dan Yuridis**		54
	A	Landasan Filosifis	54
	B	Landasan Sosiologis	56
	C	Landasan Yuridis	59
BAB V	**Jangkauan, Arah Pengaturan dan Ruang Lingkup Materi Muatan Peraturan Daerah**		62
	A	Jangkauan dan Arah Pengaturan Peraturan Daerah Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung	62
	B	Ruang Lingkup Materi dan Jangkuan Pengaturan Peraturan Daerah Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung	63
BAB VI	**Penutup**		73
	A	Kesimpulan	73
	B	Saran	75
Daftar Pustaka			76
Lampiran			

Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung.

Daftar Tabel

Tabel 2.1	Data Penduduk Kabupaten Bandung Persentase Periode 2017-2021	32
Tabel 2.2	Penduduk Menurut Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Bandung (Jiwa) 2021	33
Tabel 2.3	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Bandung 2019-2021	34
Tabel 2.4	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Bandung 2019-2021	34
Tabel 2.5	Pekerja Berdasarkan Pekerjaan Utama dan Kenis Kelamin di Kabupaten Bandung	35
Tabel 2.6	Penempatan Pekerja Migran Asal Kabupaten Bandung	36
Tabel 2.7	Rekapitulasi Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung	37

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara berkembang yang terus melakukan perubahan dan perbaikan dari beberapa permasalahan negara, salahsatunya adalah masalah kependudukan. Setiap tahun Indonesia mengalami peningkatan penduduk yang signifikan sehingga berpengaruh terhadap penambahan tenaga kerja. Namun penambahan tenaga kerja tersebut tidak dapat tersalurkan dengan baik dikarenakan lapangan kerja yang tersedia justru terbatas sehingga hal ini menimbulkan masalah lain yaitu pengangguran yang juga bertambah.

Banyaknya pengangguran yang ada di Indonesia menyebabkan para pencari kerja tersebut bermigran, baik itu bermigran dari suatu daerah ke daerah lain, maupun bermigran hingga ke luar negeri yang selanjutnya disebut sebagai pekerja migran Indonesia atau lebih dikenal dengan sebutan TKI (Tenaga Kerja Indonesia). Menurut Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menjelaskan:

> *"Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia."*

Istilah pekerja migran ini adalah untuk membedakan istilah dengan tenaga kerjadalam negeri. Dengan adanya tenaga kerja yang bermigran ke luar negeri, tentu pemerintah Indonesia sangat diuntungkan, karena selain bisa mengurangi jumlah pengangguran di dalam negeri, juga bisa meningkatkan devisa negara. Pekerja Migran dari Indonesia banyak berasal dari daerah, mereka mencoba mencari keberuntungan dinegara lain untuk mencari pekerjaan dan penghasilan untuk mencukupi kehidupannya.

Provinsi Jawa Barat jumlah penduduknya sangat banyak kurang lebih 48,6 Juta Jiwa, dari jumlah tersebut tersebar di 27 Kota dan Kabupaten, termasuk di dalamnya Kabupaten Bandung. Kabupaten Bandung merupakan bagian wilayah dari Provinsi Jawa Barat yang jumlah penduduknya kedua terbanyak setelah Kabupaten Bogor. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Bandung (BPS), jumlah pendduduk kabupaten bandung terus meningkat. Pada tahun 2020 jumlah penduduk Kabupaten Bandung berjumlah 3.623.790 jiwa, kemudian meningkat pada tahun 2021 dengan jumlah penduduk 3.666.156 jiwa, terdapat peningkatan jumlah penduduk sebanyak 1,16 Persen.

Kabupaten Bandung sendiri merupakan kabupaten kondisi ketenagakerjaannya semakin baik, hal tersebut terlihat dari Data BPS terjadi penuruan angka pengangguran terbuka dari 8,58% pada tahun 2020 menjadi 8,32% pada tahun 2021.[1] Kondisi ketenaga kerjaan Kabupaten Bandung secara umum berjumlah 1.569.947 tenaga kerja terdiri dari 1.013.331 tenanga kerja laki-laki dan 556.643 orang tenaga kerja perempuan. Sedangkan jumlah penanggur terbuka tahun 2020 berjumlah 147.402 tenaga kerja. Berbeda dengan dengan data yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, jumlah jumlah penangur di Kabupaten Bandung yaitu 27.420 orang.

Kabupaten Bandung juga merupakan kabupaten yang memiliki tenaga migran dibeberapa negara antara lain Amerika Serikat, Hongkong, Jepang, Korea Selatan, Kwait, Malaysia, Maldivest, Polandia, Qatar, Saudi Arabia, Taiwan dan United Emirate Arab. Badan Nasional Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), mencatat pada tahun 2022 jumlah kerja migran Kabupaten Bandung berjumlah 47 pekerja formal dan 114 pekerja informal. Jumlah tersebut naik dari tahun 2021 yang hanya memiliki 64 pekerja informal dan 15 pekerja formal.

[1] https://bandungkab.bps.go.id/, diakses pada tanggal 21 November 2022, pukul 18.30 WIB

Salah satu Hak yang dimiliki oleh warganegara telah diatur dalam Konstitusi yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, karena hal tersebut merupakan bagian dari bentuk hak, maka negera wajib memberikan pelindungan kepada warga negaranya yang sedang bekarja.[2] Warga negara yang bekerja, selain memiliki kewajiban juga mempunyai hak dan kesempatan yang sama serta perlakukan diskriminatif kepada para pekerja baik didalam negeri maupun pekerja migran yang ada diluar negeri.[3]

Dalam melakukan aktifitas kerjanya baik dalam sektor formal maupun non formal, para pekerja migran banyak dihadapkan dengan persoalan-persoalan yang perlu pelindungan dari negara penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia, baik itu sebelum berangkat, selama bekerja, maupun setelah kembali pulang ke Indonesia. Oleh karenanya perlu adanya suatu pelindungan yang mampu mengatasi persoalan atau permasalahan yang ada selama ini terkait dengan penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia, baik itu sebelum berangkat, selama bekerja, maupun setelah kembali pulang ke Indonesia. Diperlukan adanya koordinasi antar instansi yang terkait mulai dari Pemerintah Daerah, Badan Nasional Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), serta Departemen Luar Negeri agar tidak terjadi tumpang tindih wewenang dan saling tarik ulur kekuasaan antar lembaga. Dengan demikian pemerintah bisa memonitor setiap langkah perjalanan Pekerja Migran Indonesia tersebut, sehingga seandainya terjadi permasalahan bisa ditelusuri dimana letak kesalahan sebenarnya

Indonesia telah berupaya melakukan pelindungan kepada para pekerja baik didalam negeri maupun pekerja migran diluar negeri

---

[2] Lukas Banu, "Implementasi Hukum Pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Dalam Program Recognised Seasonal Employment," *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 7, no. 1 (2018): 91, https://doi.org/10.24843/jmhu.2018.v07.i01.p08.

[3] I Wayan Agus Vijayantera, "Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016," *Kertha Patrika* 38, no. 2 (2016): 143–55, https://doi.org/10.24843/kp.2016.v38.i02.p04.

dengan telah diaturnya beberapa undang-undang antara lain, Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui Undang-Undang 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya); Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang telah diubah melalui Undang-Undang 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Pemerintah Daerah baik Kota atau Kabupaten memiliki kewenangan untuk mengurusi bagian ketenagakerjaan terkhusus mengenai Pelindungan Tenaga Kerja Migran, hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memuat pembagian urusan pemerintahan bidang tenaga kerja subbidang penempatan tenaga kerja pada huruf d, Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota memiliki kewenangan untuk memberikan pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota.

Sebagai Upaya Pelindungan Pemerintah Kabupaten Bandung terhadap para pekerja migran telah disahkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 3 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan serta Peraturan Bupati Bandung Nomor 100 Tahun 2016 tentang Lembaga Layanan Terpadu Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia Asal Kabupaten Bandung. Selain itu juga telah dimuat dalam dokumen perencanaan daerah kabupaten tahun 2021-2026 tentang Program Penanganan Warga Negara Migran Korban Tindak Kekerasan.

Disahkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dengan mencabut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, mengharuskan Pemerintah Kabupaten

Bandung untuk membuat Peraturan Daerah tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal daerah Kabupaten Bandung termasuk didalamnya mengatur muatan lokal, terlebih sudah ada Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 2 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Daerah Provinsi Jawa Barat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang perlu dibahas antara lain:

1. Bagaimana pengaturan mengenai pelindungan pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bandung dapat pada saat Pra Penempatan dan Purna Penempatan?
2. Bagaimana kebutuhan pengaturan dari aspek sosioligis, filosofis dan yuridis dalam pembentukan pengaturan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Bandung?
3. Apa sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan dan arah pengaturan dalam peraturan daerah tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung?

C. Tujuan dan Kegunaan Penyusunan Naskah Akademik

Tujuan penyusunan Naskah Akademik dirumuskan sebagai berikut:

1. Menganalisis serta merumuskan pengaturan mengenai pelindungan pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bandung pada saat Pra Penempatan dan Purna Penempatan.
2. Menjelaskan dan merumuskan kebutuhan pengaturan dari aspek sosioligis, filosofis dan yuridis dalam pembentukan pengaturan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Bandung.

3. Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan dan arah pengaturan dalam peraturan daerah tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung.

Adapun kegunaan dari penyusunan Naskah Akademik ini adalah sebagai acuan atau referensi dalam menyusun dan membahas Rancangan Peraturan Daerah tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung yang akan menjadi landasan hukum yang kuat bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung dalam menjamin Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung.

D. Metode Penyusunan Naskah Akademik

Penelitian terhadap Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung ini menggunakan metode yuridis normatif. Dimana dalam penelitian ini menekankan pada ilmu hukum dan menitikberatkan pada pengumpulan data sekunder yang merupakan bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Metode yuridis normatif dilakukan melalui studi pustaka yang menelaah (terutama) data sekunder yang berupa Peraturan Perundang-undangan, dokumen hukum lainnya, serta hasil penelitian, hasil pengkajian, dan referensi lainnya. Metode yuridis normatif juga dilengkapi dengan wawancara, diskusi (*focus group discussion*) dengan para pengambil keputusan (*stakeholder*), masyarakat dan rapat dengar pendapat.

Dalam melakukan penelitian dengan metode pendekatan yuridis normatif ini, peneliti mengkaji kaidah hukum yang berlaku, khususnya ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur Pelindungan Pekerja Migran antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 18 ayat (6)

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya)
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No. 12 tahun 2011 Tentang Pembentukan Perundang- undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
6. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2009 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
8. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat 2 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Daerah Provinsi Jawa Barat.

Proses penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung ini dilakukan secara terbuka dan partisipatif. Dengan melibatkan proses yang terbuka dan partisipatif diharapkan pemikiran yang berkembang dalam Penyusunan Naskah Akademik Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung ini menggambarkan pemikiran yang terkini, relevan, dan efektif untuk menjawab masalah dan tantangan yang dihadapi dalam peningkatan kualitas Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIS EMPIRIS

A. Kajian Teoritis Pekerja Migran Indonesia

1. Tinjauan mengenai pekerja migran Indonesia

Ketentuan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat". Istilah tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut sebagai penyempurna dari pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[4]

Pada dasarnya pekerja atau tenaga kerja sering diartikan sebagai seseorang yang mampu melakukan kegiatan atau pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Terdapat beberapa istilah yang berhubungan dengan tanaga kerja saat ini, terkhusus untuk warga negara Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri. Sebelumnya dikenal dengan TKW (Tenaga Kerja Wanita) yang merupakan bagian dari TKI (Tenaga Kerja Indonesia) yang pada akhirnya nomenklatur tersebut mengalami perubahan menjadi PMI (Pekerja Migran Indonesia) seiring diberlakukannya Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Dalam pandangan teoritis bahwa buruh migran merupakan istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan pergerakan atau

[4] Soehino, *Ilmu Negara* (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1996), hlm. 146.

migrasi yang dilakukan oleh orang-orang dari sebuah tempat ke tempat yang lain. Ketika mereka melakukan hal tersebut, umumnya mereka diklasifikasikan sebagai pekerja migran. Migrasi perburuhan mencakup berbagai jenis pekerja migran, mulai dari pekerja kontrak yang kurang terampil sampai migran yang semi-terampil dan migran yang sangat terampil. Dalam konteks migrasi perburuhan, umumnya negara-negara tempat migranmigran tersebut berasal disebut sebagai "negara pengirim" dan negara- negara yang mereka tuju disebut sebagai negara tujuan atau negara tuan rumah.

Buruh migran mengacu kepada Konvensi ILO Buruh Migran Nomor 97 tahun 1949 tentang Penerapan Azas-azas Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama Pasal 11 sebagai berikut:

> *"Dalam Konvensi ini, istilah tenaga kerja migran (migrant for employment) berarti orang-orang yang bermigrasi (pindah) dari satu negara ke negara lain dengan maksud untuk dipekerjakan (bukan untuk berwiraswasta). Pengertian istilah ini meliputi siapa saja yang secara teratur diterima sebagai tenaga kerja migran."*

Menurut Konvensi Buruh Migran 1990 tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya Pasal 2 ayat (1) "buruh migran mengacu pada seseorang yang akan, tengah atau telah melakukan pekerjaan yang dibayar dalam suatu Negara di mana ia bukan menjadi warga negara".

Pengertian Pekerja Migran Indonesia selanjutnya disebut PMI atau pengertian calon PMI menurut Pasal 1 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tetang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, calon pekerja migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagi pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Sedangkan, pekerja migran Indonesia adalah setiap warga negara

Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

Pengertian PMI menurut pedoman pengawasan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian, dan olahraga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tertulis baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pekerja migran Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tetang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pasal 4 ayat 1 meliputi PMI yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum, PMI yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga dan pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

Adapun syarat untuk bisa menjadi seorang PMI tercantum dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri:

1) Berusia sekurang-kurangnya 18 tahun kecuali bagi TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 tahun.
2) Sehat Jasmani dan Rohani
3) Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan.
4) Berpendidikan sekurang-kurang-nya lulus sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP) atau sederajat

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia:

1) Berusia minimal 18 tahun
2) Memiliki kompetensi

3) Sehat Jasmani dan rohani
4) Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan jaminan sosial memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Dari kedua peraturan perundang-undangan tersebut, mengerucut kepada syaraat sebagai seorang Pekerja Migran yaitu "orang yang bekerja di luar negeri atau di luar negaranya". Secara formal, warga negara Indonesia yang bekerja di negara lain disebut Pekerja Migran Indonesia (PMI), sebagaimana nama Undang -Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Dalam rangka penguatan terhadap pelindungan pekerja migran Indonesia pada dasarnya terdapat beberapa peraturan perundang-undangan dan peraturan lainnya yang menjadi dasar dalam penyelenggaran dan pelindungan pekerja migran Indonesia. Pengklasifikasian tersebut yang secara substansi mengenai Pekerja Migran Indonesia diatur di dalam:[5]

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
5. Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

[5] Biro Hukum, Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum, Kementerian Ketenagakerjaan, https://jdih.kemnaker.go.id/penempatan-luar-negeri.html

6. Peraturan Presiden Nomor 45 Tahun 2013 tentnag Koordinasi Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia
7. Intruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif dalam Pelaksanaan Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2019 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia
13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pemberdayaan Komunitas Pekerja Migran Indonesia di Desa Migran Produktif
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia
15. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 31 Tahun 2016 tentang Perjalanan Dinas Pindah/Mutasi Dalam Negeri dan Luar Negeri Serta Pindah Pensiun Pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan.
16. Peraturan Menteri Menteri Tenaga Kerja Nomor 30 Tahun 2016 tentang Pedoman Pembentukan dan Penyelenggaraan Layanan Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri.

17. Peraturan Menteri Nomor Menteri Tenaga Kerja 45 Tahun 2015 tentang Pembiayaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri.
18. Peraturan Menteri Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia
19. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 23 Tahun 2014 tentang Tata Cara Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia Dari Negara Penempatan Ke Daerah Asal Secara Mandiri.
20. Peraturan Menteri Nomor PER.23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri
21. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/III/2009 tentang Pelaksanaan Penyiapan Calon TKI untuk Bekerja di Luar Negeri
22. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.07/MEN/IV/2005 tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia.
23. Keputusan Menteri Tenaga kerja Nomor 37 Tahun 2022 tentang Satuan Tugas Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
24. Keputusan Menaker Nomor 291 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Kerajaan Arab Saudi Melalui Sistem Penempatan Satu Kanal.

2. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang disepakati atas dasar unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Prof Imam Soepomo berpandangan bahwa hubungan kerja sebagai hubungan antara buruh dan majikan. Di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada majikan dengan menerima upah, dan majikan

menyatakan kesanggupannya untuk memperkejakan buruh degan membayar upah.[6]

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Hubungan Kerja" adalah antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

Kemudian Wahyu Wiwoho menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah: "Hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksana-kan suatu pekerjaan dengan mendapat upah".

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kera yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Para pihak dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan perjanjian kerja dibuat atas dasar:

b. kesepakatan kedua belah pihak

[6] Maimun, 2007, 41

c. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
d. adanya pekerjaan yang dijanjikan
e. pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan tiruan pasal 1320 KUHPer. (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) yang menetapkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian ada empat syarat yaitu: 1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya. 2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan. 3. suatu hal tertentu, dan 4. suatu sebab yang halal.

a. Kewajiban Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh haruslah bertindak sebagai seorang pekerja/ buruh yang baik. Didalam KUHPer Pasal 1603d dinyatakan bahwa pekerja/buruh yang baik adalah: "Buruh yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan".

b. Hak-hak Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh mempunyai peranan penting, tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan bisa jalan. Pekerja/ buruh mempunyai hak-hak yaitu;

1) Hak atas keselamatan kerja
2) Hak atas jaminan sosial tenaga kerja
3) Hak atas upah
4) Hak atas mogok kerja
5) Hak atas membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh

c. Kewajiban Perusahaan

Kewajiban utama pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/buruh adalah membayar upah. Kewajiban tambahan

adalah memberikan surat keterangan kepada pekerja/buruh yang dengan kemauan sendiri hendak berhenti bekerja di perusahaan.

3. Perkembangan Pekerja Migran Internasional

Salah satu tujuan Organisasi Buruh Internasional (ILO), sebagaimana dicantumkan dalam Konstitusinya adalah melindungi kepentingan para buruh manakala mereka dipekerjakan di negaranegara yang bukan negaranya sendiri, dengan mengingat keahlian dan pengalaman organisasi tersebut dalam hal-hal yang berkenaan dengan buruh dan anggota keluarganya. Prinsip-prinsip dan standar-standar yang dicantumkan dalam kerangka kerja ILO, khususnya konvensi mengenai migrasi untuk bekerja (No. 97), konvensi mengenai migrasi dalam keadaan teraniaya dan pemajuan persamaan kesempatan dan perlakuan bagi buruh migran (No. 143), rekomendasi mengenai Migrasi untuk Bekerja (No.86), Rekomendasi mengenai Buruh Migran (No.151), Konvensi mengenai Kerja Wajib atau Kerja Paksa (No.159), dan Konvensi mengenai Penghapusan Kerja Paksa (No.105). Secara Intenasional pelindungan buruh migran diatur dalam beberaoa konvensi tersebut diatas.[7]

Kondisi tersebut di atas menunjukkan bahwa berbagai permasalahan yang dihadapi buruh migran memerlukan penanga-nan yang tepat dalam nuansa penegakan hukum serta pelindungan hukum dan HAM. Sebagai subyek hukum internasional, pelindungan, pemajuan, pemenuhan dan penegakan hak asasi buruh migran menjadi kewajiban dan tanggung jawab negara. Mandat tersebut termaktub dalam perundang-undangan dan konvensi internasional.[8]

Dalam arus migrasi ini, terdapat fenomena lain yang disebut "feminisme migrasi," yakni, bahwa migrasi semakin didominasi oleh

[7] Nur Hidayanti, "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Indonesia (BMI)," Jurnal Pengembangan Humaniora 13, no. 3 (2013): hlm. 209.

[8] Hidayanti, "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Indonesia (BMI)."

anak gadis dan perempuan. Ambruknya sistem ekonomi lokal menyebabkan banyak anak-anak gadis dan perempuan yang diekspor ke tempat-tempat kerja global guna mencari penghidupan. Menurut Heyzer, situasi ini akan semakin menjadi-jadi di negara-negara yang mengalami krisis ekonomi parah serta negara-negara yang mengalami konflik dan perpecahan. Dalam konteks Indonesia, feminisme migrasi ini terjadi dalam bentuk pengiriman TKW besarbesaran antara lain ke Hongkong, Arab Saudi, Malaysia dan Singapura.

Terdapat beberapa persoalan yang kemudian dihadapi para pekerja migran Indonesia, pada dumumnya adalah kekerasan, penyalahgunaan (penyimpangan), pemalsuan dokumen, pemberian informasi yang salah. Bicara mengenai buruh migran Indonesia, permasalahan yang kerap mencuat di antaranya adalah:

1. Minimnya pelindungan;
2. Adanya kekerasan dan penyiksaan terhadap buruh migran;
3. Ancaman hukuman penjara sampai hukuman mati;
4. Relatif tingginya jumlah buruh migrant yang tewas.
5. Sistem penempatan dan pelindungan negara pengirim pekerja migran belum mengacu kepada kesepakatan internasional;
6. Di luar negeri, majikan memiliki kekuasaan yang absolut. Majikan umumnya menyimpan dokumen untuk menekan buruh migran. Ketika buruh migran lari dari majikan, maka berstatus illegal dan dianggap melanggar hukum;
7. Jumlah buruh migran yang banyak membuat negara-negara penerima punya banyak pilihan untuk lebih memperkerjakan buruh migran murah yang tidak terlalu banyak menuntut hakhaknya;
8. Indonesia kesulitan mempengaruhi negara lain untuk melindungi buruh migran;
9. Pemerintah kurang memperhatikan pelanggaran HAM yang menimpa buruh migran Indonesia;

10. Kebijakan yang ada menempatkan buruh migrant sebagai komoditi yang diperdagangkan yang menjadi titik awal banyaknya pelanggaran HAM yang menimpa buruh migran.

Oleh karena itu dalam menyikapi perkembangan penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri perlu dilakukan upaya-upaya yang dapat mempersempit persoalan yang dimungkinkan terjadi kepada para pekerja migran, khususnya yang berasal dari Indonesia.

4. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan pelindungan hukum. Penempatan tenaga kerja mencakup: (a) Penempatan tenaga kerja di luar negeri; dan (b) Penempatan tenaga kerja di dalam negeri.

Asas Penempatan Pekerja Migran yaitu Mudah, murah, cepat dan aman yaitu terdiri dari: keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraaan gender, anti diskriminasi dan perdagangan manusia. Tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah (a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. (b) Menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan sampai kembali ke tempat asal di Indonesia. (c) Meningkatkan kesejahteraan TKI dengan keluarganya.

B. Kajian terhadap Asas/Prinsip Pelindungan Pekerja Migran

Pentingnya pembahasan mengenai Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Asal Kabupaten Bandung berkaitan dengan hak dan kewajiban baik pemerintah daerah dalam upaya pelindungan pada pra-penempatan dan pasca-kepulangan pekerja migran ke daerah asal di Kabupaten Bandung. Adapun asas-asas atau prinsip hukum

yang berkaitan dengan pelindungan terhadap pekerja migran adalah sebagai berikut:[9]

1. Asas keterpaduan, yaitu perindungan pekerja migran Indonesia harus menceminkan keterpaduan dan sinergitas seluruh pemangku kepentingan terkait;
2. Asas persamaan hak, bahwa calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia mempunyai hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak;
3. Asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia, bahwa pelindungan pekerja migran Indonesia harus mencerminkan penghormatan terhadap keberadaan manusia sebagai mahluk Tuhan yang Maha Esa demi kehormatan serta pelindungan harkat dan martabat manusia;
4. Asas demokrasi bahwa pekerja migran Indonesia diberikan perlakuan dan hak yang sama dalam mengemukakan pendapat, berserikat, dan berkumpul;
5. Asas keadilan sosial, dalam pelindungan pekerja migran Indonesia dilakukan dengan menekankan kepada aspek pemerataan, tidak diskriminatif, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban;
6. Asas kesetaraan dan keadilan gender, suatu keadaan pada saat perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak asasi dan potensinya untuk bekerja di luar negeri;
7. Asas non diskriminasi, bahwa pelindungan pekerja migran Indonesia dilakukan tanpa adanya pembedaan perlakuan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnis, kelompok,

[9] Hartono Widodo et al., "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia" 8, no. 1 (2019): 107–16.

golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik;

8. Asas anti perdagangan manusia, adalah tidak adanya tindakan perekrutan, pengangkutan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, dan penyalah-gunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan uang atau memberikan bayaran atau manfaat sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antarnegara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia tereksploitasi;
9. Asas transparan, bahwa pelindungan pekerja migran Indonesia dilakukan secara terbuka, jelas, dan jujur;
10. Asas akuntabilitas, setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan pelindungan pekerja migran Indonesia harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; dan
11. Asas berkelanjutan, bahwa pelindungan pekerja migran Indonesia harus memenuhi seluruh tahapan pelindungan yang meliputi sebelum, selama, dan setelah bekerja untuk menjamin kesejahteraan dan kemajuan dalam seluruh aspek kehidupan, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

Adnan Hamid memberikan pandangannya dalam konteks hukum dan ketatanegaraan, bekerja merupakan hak individu dan hak warga negara sebagaimana telah jelas dicantumkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa "Setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan peng-hidupannya yang layak." Hak tersebut dinyatakan dengan tegas dalam berbagai produk hukum dan ketentuan hukum di tingkat

nasional, bahkan diatur dalam kaidah-kaidah internasional, misalnya: [10]

1. Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia, Pasal 23 ayat (1) menyatakan bahwa "Setiap orang berhak untuk memperoleh pekerjaan, bebas memilih pekerjaan, syarat-syarat yang adil, dan menyenangkan dari suatu lingkungan pekerjaan dan mendapat pelindungan dari pengangguran";
2. Deklarasi Philadelphia (1944), ILO memberikan pelindungan hak-hak pekerja migran;
3. Konvensi ILO No. 97/1949 tentang Migrasi untuk Bekerja (Migration for Employment Convention);
4. Konvensi ILO No. 143/1975 tentang Pekerja Migran (Migrant Workers Convention); dan
5. Deklarasi ILO tentang Prinsip-Prinsip Fundamental dan Hak-Hak Saat Bekerja (1998) menyatakan bahwa "Seluruh anggota ILO, termasuk Indonesia, wajib menegakkan kesamaan hak pekerja atas pelindungan dan pengakuan tanpa memandang status dan sektor ekonomi".

C. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Pelindungan hukum merupakan segala bentuk upaya dalam memenuhi hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/korban, pelindungan hukum dari tindakan kejahatan sebagai bagian dari pelindungan masyarakat, yang dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian restitusi, kompensasi, dan pelayanan medis serta bantuan hukum.[11] Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon[12] bahwa pelindungan hukum adalah pelindung-an akan harkat dan martabat, serta pengkuan terhadap hak-hak

[10] Adnan Hamid, *Menuju Kebijakan Yang Adil Bagi Pekerja Migran* (Jakarta: FHUP Press, 2012), hlm. 89.

[11] Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI-Pres, 1996). Hlm. 133

[12] Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 1-2.

asasi manusia yang dimiliki subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon dibagi menjadi dua hal yaitu:[13]

a. Perlindungan Hukum Preventif (pencegahan), merupakan bentuk perlindungan hukum di mana kepada masyarakat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definiitif.
b. Perlindungan Hukum Refresif (Pemaksaan) yaitu bentuk perlindungan hukum di mana lebih menunjukan ke arah penyelesaian perselisihan.

Kemudian Satijipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum.[14]

Dalam perkembangan sejarah pembentukan peraturan perundang-undangan, pada tahun 2017 DPR-RI secara resmi mengesahkan RUU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia untuk menggantikan UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menjadi UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Dalam ruanglingkup penempatan dan pelindungan TKI ke luar negeri diatur dengan peraturan perundang-undangan dikarenakan: [15]

1) Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya;
2) Hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri

[13] Hadjon, hlm. 4-5.
[14] Sajipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53.
[15] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 88.

sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat dan minat dan kemampuan.

3) Dalam kenyataan selama ini TKI yang bekerja di luar negeri sering dijadikan objek perdagangan manusia, kerja paksa, korban, kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang bertentangan dengan hak asasi manusia;
4) Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, dan anti diskriminasi;
5) Penempatan TKI ke luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu produk hukum yang memadai guna memberikan pelindungan yang maksimal.

Kemudian adanya inisiatif dari pemerintah dalam melakukan revisi terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sebagai bentuk komitmen untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia. Terdapat perbedaan yang signifikan dari perubahan ke Undan-Undang nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ini dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya yaitu pemerintah daerah dituntut berperan besar untuk mengurus dan melindugi pekerja migran Indonesia sejak dari awal perekrutan. Hal tersebut diwujudkan dengan pembangunan pelayanan satu atap dalam pelayanan pekerja Migran Indonesia di seluruh kabupaten kota, terutama di wilayah kabupaten kota yang banyak Pekerja Migran Indonesia.

Beberapa pemerintah daerah dalam fungsi dan keterlibatannya dalam pelindungan pekerja migran Indonesia dilakukan dengan cara

membangun Desa Migran Produktif (Desmigratif).[16] Program tersebut dilaksanakan dalam rangka pelindungan bagi pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri yang bersifat preventif (pencegahan). Program tersebut berlaku bagi siapapun yang ingin bekerja di luar negeri harus mendaftar dan diproses di desa setempat. Tujuan dari program ini adalah untuk menghindarkan para calon pekerja migran Indonesia dan juga keluarganya dari proses migrasi yang tidak sesuai dengan prosedur yang ada, bahkan memiliki resiko tinggi, ataupun perdagangan manusia (*human traficking*).

Dalam program Desa Migran Produktif (Desmigratif) memiliki empat pilar utama, *Pertama,* pusat layanan migrasi teradap warga desa yang hendak berangkat ke luar negeri dengan mendapatkan pelayanan di balai desa melalui peran pemerintahan desa. *Kedua,* kegiatan yang berkaitan dengan usaha produktif untuk membantu pasangan dari PMI bekerja di luar negeri agar mereka memiliki keterampilan dan kemauan yang membangun usaha-usaha produktif. Ketiga, *community parenting*, sebagai kegiatan untuk menangani anak-anak PMI yang bersama-sama diasuh oleh masyarakat dalam suatu pusat belajar-mengajar. Yang keempat, koperasi usaha untuk penguatan usaha produktif untuk jangka panjang koperasi usaha produktif ini bisa menjadi inisatif bersama masyarakat yang didikung oleh pemerintah.[17]

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia merupakan suatu bentuk kemajuan apabila dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Kemajuan tersebut dapat dilihat dari adanya Bab dan Pasal-pasal spesifik mengenai Perlindungan Buruh Migran, Hak-hak Buruh Migran, Jaminan Sosial, Tugas dan Tanggungjawab Pemerintah Pusat

[16] A. A. Titah Ratihtiari and I Wayan Parsa, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri," *Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 2017, 1–15.

[17] Media Indonesia, 2018, "Desmigratif: Perlindungan Pekerja Migran Mulai Dari Desa", URL: https://mediaindonesia.com/read/detail/203147- desmigratif-perlindungan-pekerja-migran-mulai-dari-desa, diakses tanggal 21 Mei 2019.

dan Pemerintah Daerah, serta Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyatakan bahwa "Dalam upaya pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat menyelenggarakan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya." Dengan adanya ketentuan tersebut maka Pekerja Migran Indonesia tidak lagi menggunakan asuransi swasta, tetapi BPJS Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini lebih menekankan dan memberikan peran yang lebih besar kepada pemerintah dan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Kennet Thomson, seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jenderal International Social Security Association (ISSA) di Jenewa, dalam Regional Training Seminar ISSA di Jakarta bulan Juni 1980, mengatakan bahwa "Jaminan sosial dapat diartikan sebagai pelindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggotaanggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak."[18]

Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan secara sempit. Pengertian luas jaminan sosial meliputi usaha-usaha yang berupa: (1) Pencegahan dan pengembangan, yaitu di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lainnya yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial (*social security*). (2) Pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan yang

[18] Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial Dan Pelaksanaanya Di Indonesia* (Jakarta: Mutiara, 2000), hlm. 29.

dapat dikelompokkan dalam pengertian bantuan sosial (*social assistance*). (3) Pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perusahaan, transmigrasi, koperasi, dan lainnya yang dapat dikategorikan dalam sarana sosial (*social infra structure*).[19]

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia memberikan pelindungan Jaminan Sosial bagi pekerja migran Indonesia yang selama ini dilaksanakan oleh perusahaan asuransi yang tergabung dalam konsorsium asuransi dengan program pelindungan melikputi pra-penempatan, 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 Badang Penyelenggara Jaminan Sosial. Terhadap resiko yang tidak tercover dalam program jaminan sosial, maka BPJS dapat bekerjasama dengan lembaga pemerintah atau swasta.[20]

Seiring dengan pemberlakukan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan disusul dengan adanya Peraturan Presiden Nomro 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menunjuk BNP2TKI sehingga bertransformasi menjadi Badan Perlindugan Pekerja Migran Indonesia atau (BP2MI) sebagai badan yang bertugas dalam pelaksanaan kebijakan dalam pelayanan dan pelindungan pekerja migran Indonesia secara terpadu.[21]

Pada era baru BP2MI, arah kebijakan BP2MI memiliki tema besar pelindungan PMI yaitu Memerangi Sindikasi Pengiriman PMI Non-prosedural. Dengan Sasaran Strategis: meningkatnya pelindu-

[19] Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002).

[20] Ratihtiari and Parsa, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri."

[21] BP2MI, Sejarah Pekerja Migran Indonesia, https://bp2mi.go.id/profil-sejarah

ngan dan kesejahteraan PMI dan keluarganya, serta meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan Tujuan: Terwujudnya pelindungan PMI melalui penempatan PMI terampil dan profesional guna meningkatkan kesejahteraan PMI dan keluarganya sebagai aset bangsa, serta terselenggaranya peningkatan tata kelola organisasi yang efisien, efektif, dan akuntabel.

Dengan demikian, adanya pengaturan mengenai pelindungan pekerja migran Indonesia yang baru serta lembaga yang secara khusus untuk menjadi pelaksana pelindungan terhadap hak para pekerja migran dapat menjadi upaya nyata yang dapat dilakukan oleh pemerintah sebagai pihak yang berwenangan dalam memenuhi hak-hak setiap pekerja migran, baik pra-penempatan dan purna-penempatan ke daerah asal masing-masing yang berada dalam otoritas kewenangan Pemerintahan Kabupaten Bandung.

D. Kajian Kajian terhadap Praktis Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabuapten Bandung

1. Kondisi umum Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung

Tabel 2.1 Data Penduduk Kabupaten Bandung dalam Persentase Periode 2017-2021.

NO	JUMLAH PENDUDUK		SELISIH	%	PERIODE TAHUN	KETERANGAN
1	3.657.701	3 .717.291	59.590	1,63%	2017-2018	Kenaikan Jumlah Penduduk
2	3 .717.291	3.775.279	57.988	1,54%	2018-2019	Kenaikan Jumlah Penduduk
3	3.775.279	3.623.790	151.489	4,01%	2019-2020	Penurunan Jumlah Penduduk
4	3.623.790	3.666.156	42.366	1,16%	2020-2021	Kenaikan Jumlah Penduduk

Data hasil Sensus Penduduk pada 2021 dari BPS Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa jumlah penduduk Kabupaten Bandung pada tahun 2021 tercatat sebanyak 3.623.790 jiwa dengan komposisi 1.848.018 jiwa laki-laki (51%) dan 1.775.772 jiwa perempuan (49%) Jumlah penduduk tahun 2020 meningkat 7,09 persen dari sensus penduduk 2010 dengan laju pertumbuhan penduduk per tahun (2010-2020) sebesar 1,28 persen.

Kecamatan Baleendah merupakan kecamatan dengan penduduk terbanyak yaitu 263.724 jiwa atau 7,28% dari penduduk Kabupaten Bandung, sementara kecamatan Rancabali merupakan kecamatan dengan penduduk terkecil yaitu 51.096 jiwa atau hanya 1,42 persen dari total penduduk kabupaten Bandung Komposisi penduduk kabupaten Bandung didominasi olah penduduk usia produktif (15 - 64 tahun) yang mencapai 69,55 persen, sehingga tingkat ketergantungan penduduk kabupaten Bandung berada pada angka 0.46. Dengan luas wilayah Kabupaten sebesar 1.762,40 Km2, rata- rata tingkat kepadatan penduduk Kabupaten Bandung sebesar 2.056 jiwa per Km2. Dari 31 kecamatan di Kabupaten Bandung, tingkat kepadatan penduduk tertinggi berada di kecamatan Margahayu yang mencapai 11.538 jiwa per km2, sedangkan yang

terendah di kecamatan Rancabali dengan tingkat kepadatan penduduk 344 jiwa per km2.

Penduduk Menurut Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Bandung (Jiwa), 2021[22]

Tabel. 2.2 Penduduk Menurut Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Bandung (Jiwa), 2021

Jenis Kegiatan	**Penduduk Menurut Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Bandug (Jiwa)**		
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki dan perempuan
	2021	2021	2021
Bekerja	1 071 058	601 961	1 673 019
Pengangguran	106 884	45 024	151 908
Bukan Angkatan Kerja	239 831	737 618	977 449
Total	417 773	1 384 603	2 802 376

Sumber: https://bandungkab.bps.go.id/

Salah satu indikator yang biasa digunakan untuk menggambarkan tingkat kesejahteraan masyarakat adalah laju pertumbuhan angkatan kerja yang terserap pada lapangan pekerjaan. Tingginya angkatan kerja di suatu daerah secara langsung dapat menggerakan perekonomian daerah tersebut. Hal sebaliknya dapat mengakibatkan timbulnya masalah sosial. Gambaran kondisi ketenagakerjaan seperti persentase angkatan kerja yang bekerja dan distribusi lapangan pekerjaan sangat berguna dalam melihat prospek ekonomi suatu daerah. Pertumbuhan ekonomi dapat dilihat apakah benar-benar digerakan oleh produksi yang melibatkan tenaga kerja daerah atau karena pengaruh faktor lain. Banyaknya penduduk yang bekerja akan berdampak pada peningkatan pendapatan. Peningkatan pendapatan penduduk sangat menentukan pemenuhan kebutuhan hidup yang layak (peningkatan kemampuan daya beli).

Berkitu data yang dihimpun berdasarkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Bandung 2019-2021.

[22] https://bandungkab.bps.go.id/indicator/6/299/1/penduduk-menurut-jenis-kegiatan-dan-jenis-kelamin-di-kabupaten-bandung.html

Tabel. 2.3. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Bandung 2019-2021

	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Bandung		
	2019	2020	2021
Kabupaten Bandung	5,51%	8,58%	8,32%

Sumber: https://bandungkab.bps.go.id/

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Bandung pada tahun 2019 sebesar 5,51% tahun 2020 sebesar 8,58% dan tahun 2021 sebesar 8,32%. Tren tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Bandung menunjukkan situasi yang fluktuatif. Sejak tahun 2019 mengalami kenaikan mulai dari 5,51% dan masuk pada tahun 2020 menjadi 8,58%. Kenaikan yang cukup signifikan berpengaruh terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Namun pada tahun 2021 tren tersebut mengalami penurunan dari prosentase 8,58% menjadi 8,32%. Berdasarkan prosesntase yang ada jika dikalkulasikan kepada jumlah pengangguran di Kabupaten Bandung berjumlah 140.000 orang angka pengangguran. Bukan tanpa sebab menjadi banyaknya tingkat pengangguran di wilayah Kabupaten Bandung, salahsatunya dikarenakan gelombang PHK pada masa Pandemi Covid 19.

Sejalan dengan perkembangya bahwa terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja di Kabupaten Bandung dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 2.4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Bandung 2019-2021

TPAK	**Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Bandung**		
	2019	2020	2021
Kabupaten Bandung	65,32	62,20	65,12

Sumber: https://bandungkab.bps.go.id/

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Kabupaten Bandung tahun 2019 mencapai 65,32%. Kemudian pada tahun 2020 Tingkat partisipasi angkatan (TPAK) mengalami penurunan menjadi 62,20%. Sedangkan pada tahun 2021 Tingkat partisipasi angkatan

kerja (TPAK) mengalami kenaikan menjadi 65,12%. Ketersediaan lapangan pekerjaan di Kabupaten Bandung umumnya bergerak pada sektor: pertanian, industri, perdagangan, jasa dan lainnya (pertambangan, listrik gas dan air, angkutan dan komunikasi, koperasi dan lembaga keuangan).

2. Data Penduduk berdasarkan lapangan pekerjaan utama

Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kabupaten Bandung (Jiwa), 2021

Tabel. 2.5. Pekerja berdasarkan Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kabupaten Bandung

	Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kabupaten Bandung (Jiwa)		
Status Pekerjaan Utama 7	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki dan Perempuan
	2021	**2021**	**2021**
Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar	43 704	3 276	46 980
Pekerja bebas di non-pertanian	118 525	26 439	144 964
Pekerja bebas di pertanian	58 878	33 137	92 015
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar	97 767	80 220	177 987
Berusaha Sendiri	209 453	98 660	308 113
Pekerja keluarga/tidak dibayar	51 339	117 163	168 502
Buruh/karyawan/pegawai	491 392	243 066	734 458
Total	**1 071 058**	**601 961**	**1 673 019**

Sumber: https://bandungkab.bps.go.id/

Uraian mengenai tabel data di atas menunjukkan penduduk yang bekerja berdasarkan lapangan pekerjaan utama, sesuai data dari BPS tahun 2021, penduduk kabupaten Bandung yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai sebanyak 734.458 jiwa. Sedangkan penduduk yang bekerja secara mandiri berjumlah 308.113 jiwa, disusul dengan penduduk yang dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar berjumlah 177.987 jiwa. Setelahnya baru penduduk sebagai pekerja bebas non-pertaian sebanyak 144. 964 jiwa.

3. Penempatan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung

Jumlah Tenaga Kerja Indonesia menurut Negara Tujuan yang berasal dari kabupaten Bandung Tahun 2022.

Tabel. 2.6. Penempatan Pekerja Migran asal Kabupaten Bandung

NO	NEGARA PENEMPATAN	LAKI-LAKI		PEREMPUAN		JUMLAH	
		INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL
1	AMERIKA SERIKAT	0	1	0	0	0	1
2	HONGKONG	0	0	41	0	41	0
3	JEPANG	0	25	0	20	0	45
4	KOREA SELATAN	0	37	0	0	0	37
5	KUWAIT	0	2	0	0	0	2
6	MALAYSIA	1	2	2	0	3	2
7	MALDIVEST	0	0	0	1	0	1
8	POLANDIA	0	1	0	0	0	1
9	QATAR	0	2	0	2	0	4
10	SAUDI ARABIA	0	8	3	1	3	9
11	TAIWAN	0	7	0	4	0	11
12	UNITED EMIRATE ARAB	0	0	0	1	0	1
	Jumlah	**1**	**85**	**46**	**29**	**47**	**114**

Sumber: Data Badan Nasional Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)

Data Badan Nasional Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) mengacu kepada Jumlah Tenaga Kerja Indonesia Menurut Negara Tujuan, Jenis Kelamin dan Sektor, Tanggal: 01/01/2022 s.d 31/10/2022 menunjukkan bahwa Jumlah Tenaga Kerja Indonesia menurut Negara Tujuan yang berasal dari kabupaten Bandung Tahun 2022 sebanyak 114 Pekerja Migran Indonesia pada sektor formal dan 47 pada sektor informal, diantaranya tersebebar di beberapa negara yaitu: Amerika Serikat, Hongkong, Jepang, Korea Selatan, Kuwait, Malaysia, Maldivest, Polandia, Qatar, Saudi Arabia, dan Taiwan. Terbanyak berada di negara Jepang dengan jumlah pekerja migran sebanyak 45 orang (20 laki-laki dan 25 Perempuan) yang bekerja pada sektor formal, disusul oleh negara Hongkong dengan jumlah 41 orang pada sektor Informal dan negara Korea Selatan

sebanyak 37 (pekerja migran laki-laki yang bekerja pada sektor formal), kemudian di negara Taiwan sebanyak 11 (7 orang laki-laki dan 4 perempuan) yang bekejer pada sektor formal.[23] Sedangkan pada tahun 2021 jumlah pekerja migran Indonesia asal kabupaten Bandung lebih banyak di negara Hongkong dengan jumlah 59 pekerja informal.[24]

Kemudian data yang berhasil dihimpun berdasarkan kepulangan para pekerja migran Indonesia asal kabuapten Bandung dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel. 2.7. Rekapitulasi Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung

Tahun	Bulan												Total
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	
2013	359	291	281	303	370	324	365	275	288	258	247	262	3623
2014	245	183	290	330	309	425	376	317	464	502	254	260	3954
2015	262	268	304	267	321	406	420	351	412	224	186	214	3635
2016	153	181	230	255	300	416	499	307	273	288	252	243	3397
2017	220	182	196	171	174	240	172	198	157	157	120	140	2127
2018	121	116	104	97	127	157	104	101	64	60	65	88	1204
2019	41	26	51	46	104	68	19	25	23	37	28	26	494
2020	32	21	9	4	4	1	2	6	1	2	3	3	88
2021	4	4	4	9	4	5	8	4	3	8	2	3	58
2022	7	8	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17
Jumlah Kepulangan Pekerja Migran Asal Kabupaten Bandung													18597

Sumber: Data Badan Nasional Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)

Kepulangan pekerja migran Indonesia asal kabupaten Bandung sejak 2013-2022 (dengan total kepulangan pekerja migran sebanyak 18597) yang menunjukkan tren penurunan angka kepulangan pekerja

[23] Badan Nasional Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia, Jumlah Tenaga Kerja Indonesia menurut Negara Tujuan, Jenis Kelamin dan Sektor, tahun 2022

[24] Badan Nasional Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia, Jumlah Tenaga Kerja Indonesia menurut Negara Tujuan, Jenis Kelamin dan Sektor, tahun 2021

migran. Pada tahun 2020 berjumlah 88 pekerja migran yang pulang ke daerah tempat asalnya. Pada taun 2021 berjumlah 58 pekerja migran, sedangkan pada tahun 2022 yang terdata hanya sebanyak 17 pekerja migran.

E. Kajian terhadap Implikasi Pengaturan

Kajian terhadap implikasi penerapan peraturan daerah yang akan diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bandung terhadap aspek Pelakanaan Pelindungan Pekerja Migran Asal Kabupaten Bandung, sehingga dapat memberikan pemberdayaan serta pembekalan yang maksimal dan memadai bagi para calon pekeja migran agar sehingga dapat berkualitas dan memiliki kemampuan yang cukup sebelum berangkat ke luar negeri. Oleh karena itu perlindungan terhadap pekerja migran tersebut baik pra-penempatan maupun purna-pernampatan perlu menjadi perhatian pemerintah termasuk dalam pengalokasian dan penganggaran keuangan daerah.

BAB III
ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

Untuk mengatur mengenai Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung, diperlukan analisis terhadap peraturan perundang-undangan terkait. Hal ini dilakukan untuk mengharmonisasi peraturan baik secara vertikal maupun horizontal sehingga tidak terjadi tumpang tindih dengan peraturan yang secara hierarki sama, maupun yang lebih tinggi. Ada beberapa peraturan yang akan dianalisis antara lain:

A. Kajian Terhadap Peraturan Perundang-Undangan Yang Memuat Kondisi Hukum Yang Ada

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Konsitutusi telah memberikan hak dasar kepada masayarakat untuk dapat bekerja dan mendapatkan upah serta perlakukan yang tidak diskriminatif dalam pekerjaannya tersebut, dengan demikian negera harus memastikan bahwa masyarakatnya dapat bekerja dengan baik dan mendapat perlindungan ketika terjadi diskriminasi atau ketidak adilan serta yang paling penting adalah medapatkan upah dari apa sudah dikerjakan oleh orang tersebut. Hal tersebut diatur dalam Pasal 27 ayat 2 yang berbunyi:

> *"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*

Selain pasal tersbut, diatur juga melalui Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi:

> *"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"*

Pasal tersebut intinya harus memberi perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan, khususnya pekerjaan di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh

pelayanan penempatan tenagakerja secara cepat dan mudah dengan tetap mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya.

Bukan hanya sekedar diberikan hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan, namun juga perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Perlakuan yang adil dan layak artinya adalah diperlakukan secara manusiawi dan tidak dibeda-bedakan, proporsional dan professional dalam melakukan aktifitas bekerja. Adil artinya diperlakukan sama dengan yang lain tanpa di beda-bedakan dalam bekerja, sedangkan layak merupakan pekerjaan yang wajar, pantas serta patut.

Dengan adanya aturan diatas maka secara mutatis mutandis juga negara memberikan perlindungan kepada masyarakat khususnya dalam dalam aktifitas kerja untuk tidak mendapatkan perlakuan diskriminatif, hal tersebut diatur dalam Pasal 28 (I) yang berbunyi:

> *"Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu"*

Untuk membuat aturan berupa peraturan daerah, UUD 1945 telah mengamanatkan dalam pasal 18 ayat (6) yang berbunyi:

> *"Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan."*`

Sehingga sangatlah jelas pemerintah daerah dengan prinsip otonomi daerah dapat membuat aturan yang lebih khusus untuk menjalankan sistem desentralisasi yang diberikan oleh pemerintah pusat dengan memberikan kewenangan untuk membuat kebijakan atau aturan untuk masyarakat daerah yang lebihk khusus.

2. **Undang–Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Berita Negara Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang–Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);**

Pemerintah Kabupaten Bandung dibentuk berdasarkan Undang–Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat. Dengan berdirinya Kabupaten Bandung, maka kepada pemerintahannya diberikan kewenangan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang dimaksud:

> *"Urusan rumah tangga dan kewajiban-kewajiban lain sebagai dimaksudkan dalam pasal 23 dan 24 Undang-undang No. 22 tahun 1948 bagi kabupaten-kabupaten tersebut dalam pasal 1 adalah sebagai berikut:*
>
> *I. Urusan Umum*
> *II. Urusan Pemerintahan Umum*
> *III. Urusan Agraria*
> *IV. Urusan Pengairan, Jalan-jalan dan Gedung-gedung*
> *V. Urusan Pertanian, Perikanan dan Koperasi*
> *VI. Urusan Kehewanan*
> *VII. Urusan Kerajinan, Perdagangan Dalam Negeri dan Perindustrian*
> *VIII. Urusan Perburuhan*
> *IX. Urusan Sosial*
> *X. Urusan Pembagian (distribusi)*
> *XI. Urusan Penerangan*
> *XII. Urusan Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan*
> *XIII. Urusan Kesehatan*
> *XIV. Urusan Perusahaan"*

Kewenangan Pemerintah Kabupaten Bandung dalam mengurusi tenaga kerja migran asal Kabupaten Bandung terdapat dalam

poin VIII tentang perburuhan. Berbicara mengenai Perburuhan, maka pembahasan tentang pekerja migran bagia dari pembahasan Perburuhan. Sehingga Kabupaten Bandung berwenang membahas tentang Pekerja Imigran.

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana Telah Beberapa Diubah Terakhir Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

Konsideran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Pemerintah Daerah yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta meningkatkan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan, dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Penyelenggara pemerintahan daerah adalah pemerintah daerah dan DPRD dalam menyelenggarakan pemerintahan, pemerintah daerah berpedoman pada *"Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Layak".*[25] Penyelenggaraan pemerintahan daerah, berdasarkan Pasal 20 berpedoman pada asas-asas umum negara, yaitu asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan Negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas, asas akuntabilitas, asas efisiensi, dan asas efektivitas.

[25] Rozali Abdullah, Pelaksanaan Otonomi Luas Dengan Pemilihan Kepala Daerah Secara Langsung (Jakarta: Raja Grafindo, 2005), hlm. 27.

Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Di samping itu melalui otonomi luas, dalam lingkungan strategis globalisasi, Daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman Daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Daerah sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai otonomi berwenang mengatur dan mengurus Daerahnya sesuai aspirasi dan kepentingan masyarakatnya sepanjang tidak bertentangan dengan tatanan hukum nasional dan kepentingan umum. Dalam rangka memberikan ruang yang lebih luas kepada Daerah untuk mengatur dan mengurus kehidupan warganya maka Pemerintah Pusat dalam membentuk kebijakan harus memperhatikan kearifan lokal dan sebaliknya Daerah ketika membentuk kebijakan Daerah baik dalam bentuk Perda maupun kebijakan lainnya hendaknya juga memperhatikan kepentingan nasional. Dengan demikian akan tercipta keseimbangan antara kepentingan nasional yang sinergis dan tetap memperhatikan kondisi, kekhasan, dan kearifan lokal dalam penyelenggaraan pemerintahan secara keseluruhan.

Sebagai dasar dari pelaksanaan otonomi daerah, pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan konkuren sebagaimana tercantum dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Urusan Pemerintahan Konkuren ini telah dibagi antara Pemrintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Pasal 15 Undang-Undang Pemerintahan Daerah menyebutkan:

(1) *Pembagian urusan pemerintahan konkuren antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi serta Daerah kabupaten/kota tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Undang-Undang ini.*

(2) *Urusan pemerintahan konkuren yang tidak tercantum dalam Lampiran Undang-Undang ini menjadi kewenangan tiap tingkatan atau susunan pemerintahan yang penentuannya menggunakan prinsip dan kriteria pembagian urusan pemerintahan konkuren sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13.*

(3) *Urusan pemerintahan konkuren sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan peraturan presiden.*

Dalam lampiran Undang-Undang Pemerintah Daerah, urusan perlindungan tenaga kerja migran Indonesia menjadi kewenangan Pemerintah Daerah, hal tersebut dijelaskan melalui pembagian urusan pemerintahan bidang tenaga kerja subbidang penempatan tenaga kerja pada huruf d, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota memiliki kewenangan untuk memberikan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota.

4. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) sebagaimana Telah Beberapa Diubah Terakhir Dengan Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

Pada tahun 2017 telah diundangkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) pengganti UU sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKILN). UU PPMI disambut dengan begitu antusias oleh berbagai kalangan terutama Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan pihak yang selama ini menaruh perhatian pada PMI. UU PPMI membawa perubahan nomenklatur Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menjadi Pekerja Migran Indonesia.

Dari nama UU terlihat politik hukum pembentukan UU Pekerja Migran Indonesia adalah untuk memberikan pelindungan pada Pekerja

Migran Indonesia. UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia berusaha mengatur hal-hal yang tidak diatur dalam UU Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri seperti aturan tentang Pekerja Migran Indonesia pelaut, pelindungan bagi keluarga PMI, dan Lembaga Pelindungan Satu Atap (LTSA). UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia juga berusaha memperbaiki kekurangan UU Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri antara lain melalui pengaturan penghapusan penampungan; penambahan keterlibatan pemerintah daerah termasuk pemerintah desa; pengaturan secara rinci pembiaya-an bagi Tenaga Kerja Indonesia; sistem jaminan sosial bagi Tenaga Kerja Indonesia; dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia oleh pemerintah. Serta mengakomodir putusan Mahkamah Konstitusi terkait penghapusan syarat pendidikan minimal bagi Tenaga Kerja Indonesia yang sebelumnya diatur dalam Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Pemerintah daerah mempunyai peranan penting dalam melaku-kan perlindungan kepada Tenaga Kerja Migran Indonesia baik sebelum bekerja, sedang dan setelah pekerjaannya selesai dan kembali ke tanah air. Beberapa peran pemerintah daerah dalam UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia antara lain; Pertama, Pemerintah Daerah berperan penting dalam memberikan informasi kepada masyarakat tentang permintaan pekerja oleh negara lain melalui Perwakila Republik Indonesia. Hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 11 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Pekerja Migran Indonesia yang berbunyi:

> *"Pemerintah Daerah kabupaten/ kota melakukan sosialisasi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada masyarakat dengan melibatkan aparat Pemerintah Desa."*

Kedua, Pemerintah Daerah memberikan pelindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia sesuai dengan aturan baik dalam negeri maupu. Negara penempatan kerja maupun kebiasaan inter-

nasional, hal tersebut diatur dalam pasal 33 UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang berbunyi:

"*Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah memberikan pelindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional".*

Ketiga, Pemerintah daerah wajib memberikan perlindungan ekonomi kepada calon atau pekerja migran indoneisa. Pekerja Migran Indonesia setelah bekerja, Pemerintah Daerah bekerja sama dengan Pemerintah Pusat memberikan pelatihan kewirausahaan kepada Pekerja Migran Indonesia purna dan keluarganyahal tersebut diatur dalam pasal 35 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang berbunyi:

> *"Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan pelindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/ atau Pekerja Migran Indonesia melalui:*
> 1. *Pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;*
> 2. *Edukasi keuangan agar Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan*
> 3. *Edukasi kewirausahaan."*

Keempat, Pemerintah Daerah memberikan layanan terpadu satu atap serta memfasilitasi keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia. Pekerja Migran Indonesia yang diberangkatkan harus memiliki kompetensi atau keahlian, hal tersebut diatur dalam Pasal 38 ayat 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang berbunyi:

> *"Dalam memberikan pelayanan penempatan dan pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah membentuk layanan terpadu satu atap."*

Adapun Tujuan dari layanan terpadu satu atap mempunyai tujuna sebagaimana pasal 38 ayat 3 Undang-Undang Nomor 18

Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang berbunyi:

> *"Layanan terpadu satu atap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertujuan:*
> *a. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pelayanan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;*
> *b. Memberikan elisiensi dan transparansi dalam pengurusan dokumen penempatan dan pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan*
> *c. Mempercepat peningkatan kualitas pelayanan Pekerja Migran Indonesia.*

Pemerintah daerah secara umum mempunyai tugas tanggung jawab terhadap pekerja migran yang diatur dalam 41 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang berbunyi:

> ***"****Pemerintah Daerah kabupaten/kota memiliki tugas dan tanggung jawab:*
>
> *a. Menyosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat;*
> *b. Membuat basis data Pekerja Migran Indonesia;*
> *c. Melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara periodik kepada Pemerintah Daerah provinsi;*
> *d. Mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;*
> *e. memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang menjadi tugas dan kewenangannya;*
> *f. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;*
> *g. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di kabupaten/kota;*
> *h. Melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;*

i. *Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggaran-nya berasal dari fungsi pendidikan;*
j. *Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan*
k. *Dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat kabupaten/kota.*

Pemerintah juga melakukan pembinaan terhadap Lembaga yang terkait dengan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia, selain itu pemerintah juga wajib melakukan pengawasan terhadap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia,, hal tersebut diatur dalam pasal 75 dan 76 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 75 berbunyi:

> *"Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap lembaga yang terkait dengan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indone sia."*

Pasal 76 berbunyi:

> *"Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia."*

5. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 94).

Subtansi dari Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur aturan teknis berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Secara teknis PP tersebut mengatur pelaksanaan kewenangan Pemerintah Daerah dalam melakukan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Beberapa kewenangan Pemerintah Daerah yang diatur dalam PP tersebut antara lain:

Pertama, Pemerintah Daerah mempunyai kewajiban untuk memberikan informasi kepada pencari kerja diluar negeri, pemberian informasi tersebut dilakukan oleh Layanan Terpadu Satu Atap, namun jika belum terbentuk maka bisa melalui Dinas di Daerah Kabupaten/Kota. Hal tersebut di atur dalam pasal 7 ayat 2 dan 3 Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang berbunyi:

> *(2) Pemberian informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh LTSA Pekerja Migran Indonesia.*
> *(3) Dalam hal LTSA Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (21 belum terbentuk, pemberian informasi dilakukan oleh Dinas Daerah KabupatenlKota dan/atau BP2MI.*

Kedua, Pemerintah Daerah mempunyai kewenangan untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja. Selain itu juga pelatih dan pendidiknya juga harus orang yang berkompeten, hal ini diatur dalam pasal 9 ayat 2 dan 4 Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang berbunyi:

> *"Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah provinsi dan/atau Pemerintah Daerah kabupatenlkota sesuai dengan kewenangan".*
>
> *"Penyelenggara pendidikan dan pelatihan kerja pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan swasta sebagai-mana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) harus memiliki tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten".*

Ketiga, Pemerintah daerah memberikan permberdayaan kepada Pekerja Migran di Indonesia yang diatur dalam pasal 23 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang berbunyi :

"Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melibatkan Pemerintah Daerah dan kementerian/lembaga terkait."

Keempat, Pemerintah daerah malakukan perlindungan sosial bersama Pemerintah Pusat, hal tersebut diatur dalam pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang berbunyi:

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

a. Peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standardisasi kompetensi kerja;
b. Peningkatan peran lembaga akreditasi dan lembaga sertifikasi;
c. Menyediakan tenaga pendidik dan pelatihan kerja atau instruktur yang berkompeten dalam bidangnya;
d. Penyelenggaraan Jaminan Sosial;
e. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap *Pekerja Migran Indonesia maupun Keluarganya;*
f. Kebijakan pelindungan kepada perempuan dan anak; dan
g. Penyediaan pusat Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan".

Kelima, Pemerintah daerah malakukan perlindungan ekonomi, hal tersebut diatur dalam pasal 28 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang berbunyi:

"Pemerintah Pusat, dan/atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya wajib melakukan pelindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui:

a. Pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
b. Edukasi keuangan agar pekerja migran indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan
c. Edukasi wirausaha".

Selain itu Pemerintah Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pelindungan ekonomi dapat dilakukan kerja sama dengan lembaga

keuangan, dunia usaha, dunia industri, masyarakat, dan organisasi internasional.

Keenam, Pemerintah Daerah memberikan Perlindungan setelah bekerja, hal tersebut diatur pasal 71 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang berbunyi:

a. *Pelindungan Setelah Bekerja oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 huruf e dilakukan melalui fasilitasi pemulangan Pekerja Migran Indonesia kedaerah asal.*
b. *Fasilitasi penyelesaian permasalahan Pekerja Migran Indonesia dalam hal:*
    1. *meninggal dunia;*
    2. *sakit dan cacat;*
    3. *kecelakaan;*
    4. *tindak kekerasan fisik atau seksual;*
    5. *hilangnya akal budi;*
    6. *penipuan; dan*
    7. *pemutusan hubungan kerja dan hak-hak lain yang belum diterima oleh Pekerja Migran Indonesia.*
c. *Pemberdayaan sosial dan ekonomi Pekerja Migran Indonesia purna dan Keluarganya*

Ketujuh, Pemerintah Daerah harus melakukan Pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja dan Pemerintah Daerah melalui Dinas Daerah Kabupaten/kota harus mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan Penempatan Pekerja Migran Indonesia pada waktu sebelum bekerja dan setelah bekerja. Hal ini telah diatur dalam pasal 73 dan 76 Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Kedelapan, Pemerintah daerah pada Dinas Daerah Kabupaten /Kota melalui petugas pengantar kerja memfasilitasi pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia untuk memastikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Hal ini telah diatur dalam pasal 83 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

6. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Daerah Provinsi Jawa Barat.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Daerah Provinsi Jawa Barat telah mengatur tentang tanggung jawab pemerintah daerah provinsi dalam melakukan perlindungan kepada pekerja migran daerah Jawa Barat baik pada sebelum berangkat, selama bekerja, maupun setelah kembali pulang ke Indonesia.

Subtansi Perda Provinsi Jawa Barat tersebut atas delegasi dari kewenangan melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, namun Perda Provinsi Jawa Barat tersebut belum mengakomodir muatan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Sebab, Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia disahkan tanggal 6 April 2021 sedangkan Perda disahkan pada 10 Februari 2021, artinya Perda tersebut dibuat dan disahkan sebelum PP PP 59 tahun 21 disahkan, sehingga Perda tersebut belum sempurna.

B. Kajian Terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Bandung yang memuat kondisi hukum yang ada terkait dengan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

1. Peraturan Bupati Bandung Nomor 100 Tahun 2016 tentang Lembaga Layanan Terpadu Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Asal Kabupaten Bandung.

Peraturan Bupati Bandung Nomor 100 Tahun 2016 tentang Lembaga Layanan Terpadu Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia Asal Kabupaten Bandung ini merupakan Perbup yang tidak terintegrasi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia maupun Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, karena Perbup tersebut dibuat sebelum ada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan PP Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia disahkan. Namun Perbup ini perlu diketahui pelaksanaannya selama ini di Kabupaten Bandung agar dapat dilihat efektifitas hukum dari Peraturan Bupati Bandung tersebut, untuk dapat dievaluasi dan disempurnakan dalam Peraturan Bupati selanjutnya setelah Peraturan Daerah Pelaksanaan Pelindungan Tenaga Imigran disahkan. Setelah disahhkannya Peraturan Daerah Peraturan Daerah Pelaksanaan Pelindungan Tenaga Imigran, Peraturan Bupati Bandung Nomor 100 Tahun 2016 tentang Lembaga Layanan Terpadu Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia Asal Kabupaten Bandung akan disesuaikan dengan Perda tersebut.

BAB IV
LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS

A. Landasan Filosofis

Negara menjamin pemenuhan hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945, ini menunjukkan komitmen negara dalam memenuhi hak setiap warganya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di dalam maupun di luar negeri. Sehingga warga negara dapat menikmati penghidupan yang layak sebagai seorang manusia.

Menurut Jimly Asshiddiqie bahwa Landasan keabsahan suatu peraturan perundang-undangan mengenai landasan filosofis adalah bersesuaian dengan nilai filosofis yang dianut oleh suatu negara.[26] Semisal nilai filosofis Negara Republik Indonesia terkandung dalam Pancasila sebagai "*staats fundameltal norm*". sedangkan menurut Bagir Manan bahwa landasan filosofis merupakan cerminan nilai yang terdapat dalam cita hukum (*rechtsidee*) baik sebagai sarana yang melindungi nilai-nilai maupun sarana mewujudkannya dalam tingkah laku masyarakat. Dan terakhir padangan dari M. Solly Lubis bahwa landasan filosofis merupakan dasar filsafat atau pandangan atau ide yang menjadi dasar cita-cita sewaktu menuangkan hasrat dan kebijaksanaan (pemerintahan) ke dalam suatu rencana atau draft peraturan perundang-undangan.

Dalam penelitian ini landasan filosofis menjadi pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang berisi falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

---

[26] Jimly Asshiddiqie, Perihal Undang-Undang (Jakarta: Konstitusi Press, 2006), hlm. 234.

Proses pembentukan suatu Ranperda tentunya harus selalu berlandaskan kepada landasan filosofis untuk menentukan arah tujuan dari pembentukan suatu aturan peraturan perundang-undangan.[27] *Pertama,* Sila kelima dari Pancasila yang menyebutkan bahwa Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Sila tersebut merupakan landasan dasar dalam aspek filosofis pembentukan peraturan daerah dari pekerja migran Indonesia, oleh karena itu landasan pembentukan tersebut harus mampu memberikan rasa keadilan yang merata dalam rangka mensejahterakan masyarakat, dengan cara pengembangan perkonomian rakyat dan pembangunan ekonomi nasional.

Kedua, Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan provinsi itu memiliki pemerintah daerah, yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemerintah daerah memiliki kedudukan dalam menetapkan peraturan daerah untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan yang dalam hal ini membentuk peraturan daerah tentang perlindungan pekerja migran Indonesia.

Dalam rangka menjalankan fungsinya sebagai pemerintah daerah secara filosofis didasari atas dasar kesadaran bahwa setiap bentuk kesejahteraan pekerja migran yang berasal dari kabupaten Bandung merupakan hak asasi yang mendasar bagi setiap manusia, selain berlandaskan kepada pentingnya perlindungan bagi para pekerja migran baik sebelum keberangkatan ataupun setelah kepulangannya kembali ke daerahnya masing-masing di wilayah kabupaten Bandung.

Landasan Filosofis pembentukan peraturan daerah Kabupaten Bandung tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia asal kabupaten Bandung sebagai perwujudan dari otonomi daerah dan alat

[27] Pusat Perencanaan Undang-Undang Badan Keahlian DPR-RI, Pedoman Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang (Jakarta: DPR RI, 2017).

untuk dapat terjaminnya kesejahteraan masyarakat melalui penyelenggarakan pelindungan pekerja migran di kabupaten Bandung.

B. Landasan Sosiologis

Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Bandung mempunyai peranan yang penting dalam pembangunan daerah maupun nasional atas dasar potensi sumber daya manusia, sehingga harus diberikan dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

Menurut Jimly Asshiddiqie landasan sosiologis mencerminkan tuntutan kebutuhan masyarakat sendiri akan norma hukum.[28] Juga dikatakan, keberlakuan sosiologis berkenaan dengan (1) kriteria pengakuan terhadap daya ikat norma hukum; (2) kriteria penerimaan terhadap daya ikat norma hukum; dan (3) kriteria faktisitas menyangkut norma hukum secara faktual memang berlaku efektif dalam masyarakat. Pendapat lain dari Bagir Manan menyebutkan bahwa cerminan kenyataan yang hidup dalam masyarakat. Kenyataan itu dapat berupa kebutuhan atau tuntutan atau masalah-masalah yang dihadapi yang memerlukan penyelesaian.

Kabupaten Bandung memiliki 31 Kecamatan, 270 Desa dab 10 Kelurahan. Soreang menjadi ibu kota dari kabupaten ini. Kabupaten Bandung memiliki luas wilayah 176.238,67 Ha yang sebagian besar berada diantara bukit dan gunung yang mengelilingi kabupaten Bandung. Kondisi geografis wilayah Kabupaten Bandung terletak pada koordinat 1070 22' - 1080 - 50 Bujur Timur dan 60 41' - 70 19' Lintang Selatan terletak di wilayah dataran tinggi. Luas wilayah keseluruhan Kabupaten Bandung 176.238,67 Ha, sebagian besar wilayah Bandung berada diantara bukit-bukit dan gunung-gunung yang mengelilingi

[28] Jimly Asshiddiqie, Perihal Undang-Undang.

Kabupaten Bandung, seperti disebelah utara terletak Bukittunggul dengan tinggi 2.200 m, Gunung Tangkuban Parahu dengan tinggi 2.076 m yang berbatasan dengan Kabupaten Bandung Barat dan Kabupaten Purwakarta dan di sebelah selatan terdapat Gunung Patuha dengan tinggi 2.334 m, Gunung Malabar dengan tinggi 2.321 m, serta Gunung Papandayan dengan tinggi 2.262 m dan Gunung Guntur dengan tinggi 2.249 m, keduanya di perbatasan dengan Kabupaten Garut.

Secara Morfologi wilayah pegunungan dengan rata-rata kemiringan lereng antara 0-8 %, 8-15 % hingga di atas 45 %. Kabupaten Bandung beriklim tropis yang dipengaruhi oleh iklim muson dengan curah hujan rata-rata antara 1.500 mm sampai dengan 4.000 mm per tahun. Suhu udara berkisar antara 120 C sampai 240 C dengan kelembaban antara 78 % pada musim hujan dan 70 % pada musim kemarau.[29]

Dari sisi demografis, jumlah penduduk Kabupaten Bandung per tahun 2021 sebanyak 3.633.437[30] yang terdiri dari 1.849.361 laki-laki dan 1.784.076 perempuan. Sedangkan pada tahun 2020 jumlah keseluruhan penduduk kabupaten Bandung berjumlah 3.623.790. Data jumlah penduduk pada tahun 2021 ini meningkat dibandingkan tahun 2020.[31]

Berdasarkan data demografis yang ada kemudian diselaraskan dengan data Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang (BP2MI) mengacu kepada Jumlah Tenaga Kerja Indonesia Menurut Negara Tujuan, Jenis Kelamin dan Sektor, Tanggal: 01/01/2022 s.d 31/10/2022 menunjukkan bahwa Jumlah Tenaga Kerja Indonesia menurut Negara Tujuan yang berasal dari kabupaten Bandung Tahun 2022 sebanyak 114 Pekerja Migran Indonesia pada sektor formal dan

[29] Kadin, Aspek Geografis Kabupaten Bandung, https://www.kadinkabbandung.or.id/tentang-kabupaten-bandung/

[30] Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin Data Konsolidasi Bersih Kemendagri Semester 2 Tahun 2021

[31] https://bandungkab.bps.go.id/indicator/12/162/1/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin-di-kabupaten-bandung.html

47 pada sektor informal, diantaranya tersebebar di beberapa negara yaitu: Amerika Serikat, Hongkong, Jepang, Korea Selatan, Kuwait, Malaysia, Maldivest, Polandia, Qatar, Saudi Arabia, dan Taiwan. Terbanyak berada di negara Jepang dengan jumlah pekerja migran sebanyak 45 orang (20 laki-laki dan 25 Perempuan) yang bekerja pada sektor formal, disusul oleh negara Hongkong dengan jumlah 41 orang pada sektor Informal dan negara Korea Selatan sebanyak 37 (pekerja migran laki-laki yang bekerja pada sektor formal), kemudian di negara Taiwan sebanyak 11 (7 orang laki-laki dan 4 perempuan) yang bekejer pada sektor formal.[32] Sedangkan pada tahun 2021 jumlah pekerja migran Indonesia asal kabupaten Bandung lebih banyak di negara Hongkong dengan jumlah 59 pekerja informal.[33]

Kemudian data rekapitulasi kepulangan pekerja migran Indonesia asal kabupaten bandung sejak 2013-2022 (dengan total kepulangan pekerja migran sebanyak 18597) yang menunjukkan tren penurunan angka kepulangan pekerja migran. Pada tahun 2020 berjumlah 88 pekerja migran yang pulang ke daerah tempat asalnya. Pada taun 2021 berjumlah 58 pekerja migran, sedangkan pada tahun 2022 yang terdata hanya sebanyak 17 pekerja migran.

Oleh karena itu, Pemerintah Daerah dalam kewenangannya terhadap pelindungan pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bandung harus dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Optimalisasi tersebut harus dilakukan mulai dari awal perenanaan, perekrutan, penempatan dan perlindungan tenagakerja, termasuk sistem kerjasama atau kemitraan harus berlandaskan kepada asas pelindungan hukum yang memadai. Terlebih sektor ketenagakerjaan merupakan bagian yang sangat urgen dalam aspek pembangunan nasional. Oleh karena itu dengan adanya peraturan

[32] Badan Nasional Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia, Jumlah Tenaga Kerja Indonesia menurut Negara Tujuan, Jenis Kelamin dan Sektor, tahun 2022

[33] Badan Nasional Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia, Jumlah Tenaga Kerja Indonesia menurut Negara Tujuan, Jenis Kelamin dan Sektor, tahun 2021

daerah harus dapat meningkatkan dan menambah daya pembangunan perkonomian di wilayah kabupaten Bandung. Dalam hal ini pemerintah Daerah Kabupaten Bandung berperan untuk dapat terselenggaranya tujuan tersebut sebagai bagian dari regulator, fasilitator dan dinamisator.

C. Landasan Yuridis

Konstitusi atau Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan kepada pemerintah atas kewajiban dan tanggug jawabnya dalam memberikan perlindungan kepada segenak bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum dalam ruanglingkup perwujudan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pembukaan UUD 1945 menyebutkan bahwa tujuan bernegara adalah:

> *"melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial".*

Dengan demikian, perlindungan segenap bangsa dan peningkatan kesejahteraan umum adalah tanggungjawab penting bernegara. Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam UndangUndang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian Pasal 27 ayat (3) menyatakan bahwa, tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, sebagai hasil amandemen kedua, menegaskan mengenai hak dari setiap orang untuk bekerja, serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dasar penyelenggaraan suatu urusan dirumuskan berdasarkan ketentuan dasar berdasarkan hirarki yang diatur dalam rangkaian

peraturan perundang-undangan. Landasan yuridis memiliki muatan suatau tinjauan terhadap peraturan perundang-undangan yang ada kaitannya dengan penamaan Ranperda dan hukum positif. Tujuan dari perumusan peraturan perundang-undangan berkaitan dengan cara penyelesaian permasalahan hukum untuk memberikan jaminan kepastian hukum, ketertiban dan terpenuhinya rasa keadilan bagi masyarakat.

Dalam hukum administrasi negara bahwa pemerintah sebagai representasi pelaksana urusan negara memiliki kewenangan untuk penyelenggaraan kepentingan umum. Dalam melaksanakan urusan tersebut, maka pemerintah diberikan kewenangan untuk melaksanan urusannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Konstitusi memberikan amanat kepada pemerintah daerah di Indonesia berdasarkan prinsip desentralisasi dengan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menjalankan kewenangannya secara mandiri (menjalankan otonomi daerah seluas-luasnya) kecuali urusan yang tidak dapat dilimpahkan kebijakannya kepada daerah.

Beberapa regulasi yang menjadi payung hukum atas pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 18 ayat (6)
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya)

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No. 12 tahun 2011 Tentang Pembentukan Perundang- undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
6. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2009 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
8. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat 2 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Daerah Provinsi Jawa Barat.

Dalam rangka memberikan dasar pengaturan pelaksanaan pelindungan pekerja Migran Indonesia asal Daerah Kabupaten Bandung diperlukan suatu pengaturan agar dapat terselenggaranya pelindungan pekerja migran Indonesia untuk masyarakat yang berasal dari Kabupaten Bandung.

BAB V
JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANGLINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH

A. Jangkauan dan Arah Pengaturan Peraturan Daerah Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung

1. Jangkauan

Peran negara dalam menjamin terciptanya kesejahteraan masyarakat merupakan perwujudan tugas dan fungsinya dalam penyelenggaran pembangunan nasional melalui aspek ketenagakerjaan. Pembangunan nasional dalam bidang ketenagakerjaan harus dilaksanakan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan dan pemberdayaan sekaligus dapat menjungjung tinggi harkat dan derajat para pekerja migran Indonesia yang akan bekerja di luar negeri.

Naskah akademik merupakan suatu hasil penelitian atau kajian hukum dan hasil penelitian lainnya terhadap suatu permasalahan tertentu yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah mengenai pengaturan dari permasalahan yang sedang dikaji. Terkhusus untuk suatu Rancangan Peraturan Perudang-undangan, rancangan peraturan daerah, diharapkan menjadi solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Tujuan dari penyunan naskah akademik ini bermuara para tersusunnya suatu Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung dalam Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Bandung.

Naskah akademik yang disusun, diharapan dapat melahirkan suatu rancangan konsep dari Rancangan Peraturan Daerah yang dapat menjangkau lapisan masyarakat mulai dari para pengampu kebijakan terutama masyarakat sebagai pekerja migran Indonesia yang berasal dari kabupaten Bandung.

2. Arah Pengaturan

Suatu rumusan naskah akademik yang pada akhirnya akan menghasilkan suatu Rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Kabupaten Bandung bertujuan untuk mengatur hak-hak dan kewajiban para pihak yang terlibat dalam perlindungan pekerja migran, mulai dari peran pemerintah daerah yang diberikan delegasi kewenangan dari undang-undang, tanggung jawab, dan kewajiban pemerintah daerah, serta hak dan kewajiban massyarakat secara umum.

B. Ruang Lingkup Materi dan Jangkuan Pengaturan Peraturan Daerah Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung

No.	Bab	Tentang	Pasal
1	I	Ketentuan Umum	Pasal 1, Pasal 2
2	II	Tugas Dan Tanggung Jawab Pemerintah Daerah Dan Pemerintah Desa Dalam Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran	Pasal 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, dan 18
3	III	Perencanaan Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia	Pasal 19, 20 dan 21
4	IV	Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia	Pasal 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, dan 43
5	V	Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia	Pasal 44, 45, 46, 47, dan 48
6	VI	Pembinaan Dan Pengawasan	Pasal 49, 50, 51, 52, dan 53
7	VII	Ketentuan Peralihan	Pasal 54
8	VIII	Ketentuan Penutup	Pasal 55

I. Ketentuan Umum

1. Daerah adalah Kabupaten Bandung.
2. Bupati adalah Bupati Bandung.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pemerintah Desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.
6. Calon Pekerja Migran Indonesia Asal Daerah yang selanjutnya disebut Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia asal Daerah yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di Perangkat Daerah yang membidangi tenaga kerja
7. Pekerja Migran Indonesia Asal Daerah yang selanjutnya disebut Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia asal daerah yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
8. Keluarga Pekerja Migran Indonesia adalah suami, istri, anak, atau orang tua, termasuk hubungan karena putusan dan/ atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.
9. Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah kegiatan pelayanan yang diberikan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.
10. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam

mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam ke seluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.

11. Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.
12. Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.
13. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
14. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka Penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
16. Orientasi Pra-Pemberangkatan yang selanjutnya disingkat OPP adalah kegiatan pemberian pembekalan dan informasi kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat bekerja

ke luar negeri agar Calon Pekerja Migran Indonesia memiliki kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, memahami hak dan kewajibannya serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi.

17. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk pelindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
18. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat BP2MI adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.
19. Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut LTSA Pekerja Migran Indonesia adalah sistem layanan pemberian informasi, pemenuhan persyaratan, dan penanganan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang terintegrasi dalam pelayanan publik yang murah, mudah, dan cepat tanpa diskriminasi.
20. Pemberi Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia.
21. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
22. Mitra Usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada Pemberi Kerja.

II. Tugas dan Tanggung Jawab Pemerintah Daerah dan Pemerintah Desa dalam Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran

1. Pemerintah Daerah

a. Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab:

1) menyosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat;
2) membuat basis data Pekerja Migran Indonesia;
3) melaporkan hasil evaluasi terhadap P3MI secara berjenjang kepada Pemerintah Daerah provinsi;
4) mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia yang bermasalah sesuai dengan kewenangan;
5) memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di Daerah sesuai dengan tugas dan kewenangan;
6) menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/ atau swasta yang terakreditasi;
7) melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di sesuai dengan kewenangan;
8) melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
9) menyediakan/memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
10) mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan

11) membentuk LTSA Pekerja Migran Indonesia di tingkat kabupaten.

b. Sosialisasi Informasi

Sosialisasi informasi dilakukan dalam jaringan atau luar jaringan Perangkat Daerah. Informasi dan permintaan pekerjaan dilaksanakan secara terbuka, transparan, dan mudah diakses oleh instansi terkait dan masyarakat. Kemudian untuk terjaminnya keterbukaan, transparansi dan mudah diakses tersebut maka dapat dilakukan intergrasi dengan LTSA Pekerja Migran Indonesia. Pemerintah Daerah dapat membuat basis data pekerja Migran Indonesia dengan mengintegrasikannya dengan intansi terkait.

c. Pelaporan

Pelaporan hasil evaluasi P3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c dilaksanakan secara periodik dan berjenjang kepada kepala perangkat daerah provinsi yang menyelenggarakan urusan di bidang ketanagakerjaan dengan termbusan kepada Gubernur.

d. Perlindungan sebelum bekerja

Pemerintah daerah bertanggung jawab atas perlidnungan kepada pekerja migran Indonesia sebelum bekerja dengan melakukan pendataan calon pekerja migran, varifikasi kelengkapan dokumen, fasilitasi penyelesaian permasalahan pekerja migran, pembinaan terhadap lembaga terkait pelaksanaan dan penempatan, dan pemberdayaan sosial pekerja migran Indonesia dan keluarganya.

e. Perlindungan setelah bekerja

Terhadap pekerja Migran setelah kepulangganya ke Indonesia pemerintah daerah bertanggung jawab dalam memberikan fasilitasi pemulangan pekerja migran Indonesia ke daerah asal, fasilitasi penyelesaian permasalahan

pekerja migran Indonesia, dan pemberdayaan sosial dan ekonomi pekerja migran Indonesia purna dan keluarganya.

f. Pendidikan dan pelatihan kerja

   Penyelenggaran pendidikan dan pelatihan kerja terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia dilakukan melalui kerja-sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi. Bentuk kerjasama yang dilakukan berkaitan dengan kerjasama sarana dan prasana dan atau infrastruktur.

g. Pembinaan dan pengawasan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja

   Pemibaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang ketanagakerjaan. Pembinaan dan pengawasan tersebut dilakukan terhadap, sarana dan prasarana, kurikulum, infrastruktur, dan pelaksanaan pelatihan kerja.

2. Pemerintah Desa

   Pemerintah Desa bertugas:

   a. menerima dan memberikan informasi permintaan pekerja-an dari instansi yang menyelenggarakan urusan peme-rintahan di bidang ketenagakerjaan;
   b. melakukan verifikasi data dan pencatatan Calon Pekerja Migran Indonesia;
   c. memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kepen-dudukan Calon Pekerja Migran Indonesia;
   d. melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia; dan
   e. melakukan pemberdayaan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan anggota Keluarganya.

III. Perencanaan Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

a. Bupati menyusun perencanaan pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
b. Perencanaan sebagaimaina dimaksud pada ayat (1) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
c. Penyusunan perencanaan pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berpedoman pada Rencana pembangunan jangka menengah Daerah.
d. Perencanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai-mana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), harus terintegrasi dengan dokumen perencanaan pembangunan Daerah.

IV. Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Perlindungan Pekerja Migran Indonesa dilakukan kepada pekerja yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum dan pekerja migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja perorangan atau rumah tangga. Perlindungan tersebut dilakukan oleh Bupati terhadap:

a. Perlindungan Sebelum Bekerja
   1) Perlindungan administratif
   2) Perlindungan Teknis
b. Perlindungan Setelah Bekerja

   Perlindungan setelah bekerja dilakukan oleh Pemerintah Daerah dilaksanakan kepada purna pekerja migran Indonesia dengan bentuk perlindungan:
   1) fasilitasi kepulangan sampai ke Daerah;
   2) penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
   3) fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;

4) rehabilitasi dan reintegrasi sosial; dan
5) pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

c. Perlindungan Keluarga Pekerja Migran Indonesia

Perlindungan kepada keluarga pekerja migran Indonesia meliputi pembinaan psikologis, kerohanian, dan pendidikan. Pelindungan tersebut dilakukan dalam konseling, pengisian rohani, sosialisasi, bimbingan dan fasilitasi pengasuhan anak dalam rumah belajar.

V. Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Pembentukan LTSA Pekerja Migran Indonesia dilakukan dengan meningkatkan pelayanan yang efektif, efisien, transparan, cepat dan berkualitas tanpa diskriminasi yang diselenggarakan secara terkoordinasi dan terintegrasi. Dalam proses penyelenggaran LTSA Pekerja Migran Indonesia, pemerintah daerah bertanggung jawab untuk:

a. memfasilitasi sistem layanan Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia berbasis teknologi informasi;
b. mengalokasikan anggaran operasional LTSA Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan kewenangannya;
c. memastikan terlaksananya layanan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dengan menugaskan personil perangkat daerah terkait; dan
d. mengendalikan penyelenggaraan LTSA Pekerja Migran Indonesia.

VI. Pembinaan dan Pengawasan

1. Pembinaan

Bupati melakukan pembinaan terhadap lembaga yang terkait dengan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia yang dilakukan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pembinaan dilakukan melalui pemberian pedoman dan standar pelaksanaan, pemberian bimbingan, supervisi dan konsultasi, pemberian dan penghargaan dan pemantauan dan evaluasi kerja.

2. Pengawasan

   Bupati melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan dapat mengikutsertakan peran masyarakat. Pengawasan pelaksanaan penempatan dan perlindunagn pekerja migran Indonesia dilakukan terhadap, P3MI, perusahaan yang menempatkan pekerja migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri, lembaga terkait penempatan, dan penempatan pekerja migran Indonesia perseorangan.

VII. Ketentuan Penutup

Peraturan Daerah ini mulai berkaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintakan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Bandung

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Asal Kabupaten Bandung dilaksanakan dalam upaya pelindungan pada pra-penempatan dan pasca-kepulangan pekerja migran ke daerah asal di Kabupaten Bandung. Pelindungan tersebut didasakan kepada asas, Asas keterpaduan, Asas persamaan hak, Asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia, Asas demokrasi, Asas keadilan sosial, Asas kesetaraan dan keadilan gender, Asas non diskriminasi, Asas anti perdagangan manusia, Asas transparan, Asas akuntabilitas, dan Asas berkelanjutan. Pengaturan elaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung berlandaskan kepada beberapa peraturan perundang, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya), Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran, Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja

Migran Indonesia. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat 2 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Kebutuhan pengaturan dalam aspek *filosofis* bahwa negara wajib memberikan jaminan terhadap setiap warganya untuk medapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan berdasarkan amanah dari Undang Undang Dasar 1945, hal tersebut harus menjadi komitmen dari negara melalui pemerintah daerah. Aspek *sosiologis* pelindungan pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Bandung, bahwa pekerja migran memiliki peranan penting dalam pembangunan daerah maupun nasional sebagai potensi sumber daya manusia, sehingga harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Secara *yuridis* dalam rangka memberikan pengaturan pelaksanaan pelindungan pekerja migran asal Kabupaten Bandung penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Bandung ini memiliki urgensi yang besar sebagai mandat dari penyusunan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
3. Sasaran ruang lingkup pengaturan, jangkauan dan arah pengaturan dalam peraturan daerah tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Bandung melingkupi perencanaan, pelaksanaan pelindungan pekerja migran Indonesia, dan pembentukan layanan terpadu satu atap penempatan dan pelindungan pekerja migran Indonesia.

B. Saran

1. Berdasarkan kajian dan simpulan yang telah dipaparkan di atas, kemudian disarankan untuk membuat suatu rancangan peraturan daerah tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Asal Kabupaten Bandung dalam bentuk peraturan daerah yang memberikan pengaturan secara jelas dan terang mengenai peran, hak dan kewajiban dari setiap pihak yang terlibat, baik sebagai individu ataupun kelembagaan dan institusi.
2. Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran asal Kabupaten Bandung harus dilaksanakan secara terpadu dan dan akuntabel dengan berdasar kepada partisipasi masyarakat yang di fasilitasi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung.
3. Untuk mencapai sasaran dari ruang lingkup penyusunan peraturan daerah perlu adanya partisipasi masyarakat dan sosialisasi kepada setiap pemangku kepentingan dalam upaya pelaksanaan perlindungan pekerja migran asal kabupaten Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Artikel Jurnal

Abdullah, Rozali. *Pelaksanaan Otonomi Luas Dengan Pemilihan Kepala Daerah Secara Langsung*. Jakarta: Raja Grafindo, 2005.

Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.

Banu, Lukas. "Implementasi Hukum Pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Dalam Program Recognised Seasonal Employment." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 7, no. 1 (2018): 91. https://doi.org/10.24843/jmhu.2018.v07.i01.p08.

DPR-RI, Pusat Perencanaan Undang-Undang Badan Keahlian. *Pedoman Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang*. Jakarta: DPR RI, 2017.

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.

Hamid, Adnan. *Menuju Kebijakan Yang Adil Bagi Pekerja Migran*. Jakarta: FHUP Press, 2012.

Hidayanti, Nur. "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran Indonesia (BMI)." *Jurnal Pengembangan Humaniora* 13, no. 3 (2013).

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Jimly Asshiddiqie. *Perihal Undang-Undang*. Jakarta: Konstitusi Press, 2006.

Kertonegoro, Sentanoe. *Jaminan Sosial Dan Pelaksanaanya Di Indonesia*. Jakarta: Mutiara, 2000.

Raharjo, Sajipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.

Ratihtiari, A. A. Titah, and I Wayan Parsa. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri.” *Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 2017, 1–15.

Soehino. *Ilmu Negara*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1996.

Soekanto, Soejono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Pres, 1996.

Vijayantera, I Wayan Agus. “Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016.” *Kertha Patrika* 38, no. 2 (2016): 143–55. https://doi.org/10.24843/kp.2016.v38.i02.p04.

Widodo, Hartono, R Jossi Belgradoputra, Fakultas Hukum, and Universitas Krisnadwipayana. “Perlindungan Pekerja Migran Indonesia” 8, no. 1 (2019): 107–16.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No. 12 tahun 2011 Tentang Pembentukan Perundang- undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran;

Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2009 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat 2 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Daerah Provinsi Jawa Barat.