

**KEWENANGAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI LAMPUNG  
DALAM PENYELENGGARAAN PELINDUNGAN  
PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

**(SKRIPSI)**

**Oleh**

**ANGELINA MISYEL WIJAYA  
2112011233**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2025**

## ABSTRAK

### KEWENANGAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI LAMPUNG DALAM PENYELENGGARAAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Oleh

ANGELINA MISYEL WIJAYA

Peningkatan jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) setiap tahunnya menimbulkan tantangan serius dalam hal perlindungan ketenagakerjaan, terutama bagi PMI yang bekerja di sektor informal dan kategori pekerjaan “*3-D Jobs*” (*Dirty, Dangerous, Demeaning*). Pekerjaan ini selalu diiringi dengan risiko tinggi seperti eksploitasi, kekerasan, dan kondisi kerja tidak layak, sementara perlindungan bagi PMI non-prosedural semakin sulit untuk diberikan perlindungan dikarenakan bekerja di luar skema penempatan resmi pemerintah. Penelitian ini mengkaji kewenangan Pemerintah Provinsi Lampung dalam melindungi PMI, yang menggarisbawahi pentingnya upaya koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah. Penelitian ini menggunakan metodologi normatif, penelitian ini menganalisis bahwasannya regulasi (regeling) dan keputusan administratif (*beschikking*) berperan penting dalam mengelola perlindungan PMI baik sebelum maupun setelah bekerja. Pelindungan PMI di luar negeri juga bersinggungan dengan inisiatif global yang lebih luas yang bertujuan untuk mempromosikan pekerjaan layak, mengurangi kesenjangan, membina kerangka kelembagaan yang kuat, dan memberantas kemiskinan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan: 1) Pelindungan pekerja migran mencakup lima skema penempatan, dengan skema mandiri menjadi tantangan bagi pemerintah daerah. 2) Pekerja migran asal Lampung bekerja di sektor informal dan termasuk dalam kategori *3-D Jobs* (*Dirty, Dangerous, Demeaning*). Berdasarkan identitas kependudukan yang dimiliki, pemerintah daerah dapat bersikap aktif atau pasif dalam menangani permasalahan pekerja migran yang bekerja di luar negeri.

---

**Kata Kunci:** Pekerja Migran Indonesia, Pelindungan Tenaga Kerja Berkelanjutan, Kewenangan Pemerintah Daerah.

**ABSTRACT****AUTHORITY OF THE REGIONAL GOVERNMENT OF LAMPUNG  
PROVINCE IN IMPLEMENTING THE PROTECTION  
OF INDONESIAN MIGRANT WORKERS****By****ANGELINA MISYEL WIJAYA**

*An increasing number of Indonesian Migrant Workers (PMI) each year presents serious challenges in terms of labor protection, especially for those employed in the informal sector and classified under “3-D Jobs” (Dirty, Dangerous, Demeaning). These occupations involve high risks, including exploitation, violence, and unsafe working conditions. Protecting non-procedural PMI is particularly difficult, as they operate outside the official placement schemes governed by the state. This study examines the authority of the Regional Government of Lampung Province in safeguarding PMI and highlights the importance of coordination between central and regional governments. This research employs a normative approach, analyzing how regulations (regeling) and administrative decisions (beschikking) took a crucial role in managing the protection of PMI, both before and after their employment abroad. Issues related to the protection of PMI abroad intersect with broader global initiatives aimed at promoting decent work, reducing inequality, strengthening institutional frameworks, and combating poverty. The findings of this study reveal: 1) Protection of migrant workers is structured across five placement schemes, with the independent placement scheme posing specific challenges for regional governments. 2) Migrant workers from Lampung are predominantly engaged in the informal sector and fall under the category of 3-D Jobs (Dirty, Dangerous, Demeaning). Based on their official residency status, regional governments have the discretion to adopt either active or passive measures to address the issues faced by PMIs during their employment abroad.*

---

**Keywords: Indonesian Migrant Workers, Sustainable Labor Protection, Regional Government Authority.**

**KEWENANGAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI LAMPUNG  
DALAM PENYELENGGARAAN PELINDUNGAN  
PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

**Oleh**

**ANGELINA MISYEL WIJAYA**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA HUKUM**

**Pada**

**Bagian Hukum Administrasi Negara  
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2025**

Judul Skripsi : **KEWENANGAN PEMERINTAH DAERAH  
PROVINSI LAMPUNG DALAM  
PENYELENGGARAAN PELINDUNGAN  
PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

Nama Mahasiswa : **Angelina Misyel Wijaya**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2112011233**

Program Studi : **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas : **Hukum**

**MENYETUJUI**

1. **Komisi Pembimbing**



**Prof. Dr. Hieronymus Soerjatisnanta, S.H., M.H.**  
NIP. 19610930 198702 1 001



**Ati Yuniati, S.H., M.H.**  
NIP. 19780629 200501 2 001

2. **Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara**



**Eka Deviani, S.H., M.H.**  
NIP. 19731020 200501 2 002

**MENGESAHKAN****1. Tim Penguji****Ketua : Prof. Dr. Hieronymus Soerjatisnanta, S.H., M.H.****Sekretaris/Anggota : Ati Yuniati, S.H., M.H.****Penguji Utama : Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.****2. Dekan Fakultas Hukum****Dr. M. Fakhri, S.H., M.S.****NIP. 19641218 198803 1 002****Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 16 Januari 2025**

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Angelina Misyel Wijaya  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2112011233  
Program Studi : Hukum Administrasi Negara  
Fakultas : Hukum

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul **“KEWENANGAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI LAMPUNG DALAM PENYELENGGARAAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA”** adalah hasil karya saya sendiri. Semua hasil yang termuat dalam skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung. Apabila kemudian hari skripsi ini merupakan hasil Salinan atau dibuat oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku.

Bandar Lampung, 20 Januari 2025



**Angelina Misyel Wijaya**  
**NPM. 2112011233**

## RIWAYAT HIDUP



Angelina Misyel Wijaya dilahirkan di Bandar Lampung, pada 28 Juni 2003, sebagai anak kedua dari 3 bersaudara, kakak pertamaku Alfa Imanuel Wijaya dan Kembaranku Yohanes Andrew Wijaya.

Penulis menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 2 Gedong Air pada tahun 2015, Sekolah Menengah Pertama Advent pada tahun 2018 dan Sekolah Menengah Atas Negeri 9 Bandar Lampung pada tahun 2021. Penulis tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) pada tahun 2021.

Penulis merupakan mahasiswa Bagian Hukum Administrasi Negara dan Penulis tergabung dalam Unit Kegiatan Mahasiswa yaitu Pusat Studi Bantuan Hukum (PSBH) sebagai anggota dan Pengurus Kajian dari tahun 2021. Penulis juga tertarik pada Perancangan Undang-Undang dan telah menjadi Finalis pada Piala Bergilir Prof. Achmad Sodiki Constitutional Law Festival Tahun 2023 di Universitas Brawijaya dan Piala Bergilir Prof. Abdullah Kelib Tahun 2024 di Universitas Diponegoro. Penulis juga tergabung dalam kepengurusan Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara (HIMA HAN) sebagai Sekretaris Departemen Riset dan Keilmuan dari tahun 2024.

Pada tahun 2024 Penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) periode 1 selama 40 hari di Desa Pematang, Kecamatan Kalianda, Lampung Barat.



**MOTTO**

*“It is the little things that count.”*

*-Angelina*

*“Absicht ist die Seele der Tat.”*

## **PERSEMBAHAN**

Dengan ketulusan dan kerendahan hati, serta setiap perjuangan dan jerih payah yang ada, saya persembahkan karya ini kepada:

Kakak Pertamaku Alfa Immanuel Wijaya

Kembaranku Yohanes Andrew Wijaya, saudara-saudara terbaik yang selalu memberi dukungan dan semangat hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang tulus tanpa pamrih. Semoga saya dapat membahagiakan, membanggakan, dan selalu menjadi alasan kalian tersenyum.

Terima kasih kepada seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung Yang telah memberikan ilmu, mengajarkan hal-hal baru, dan mendorong saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Almamater Tercinta Universitas Lampung

Tempat di mana saya mendapatkan banyak ilmu dan pengalaman berharga, yang menjadi langkah awal menuju kesuksesan.

## SANWACANA

Dengan segala kerendahan hati, Penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung dalam Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia” sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Lampung

Penulis berharap dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada masyarakat. Penulis menyadari dalam Penelitian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, petunjuk, arahan, dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, Penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., IPM. Selaku Rektor Universitas Lampung;
2. Bapak Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung, beserta staff yang telah memberikan bantuan dan kemudahan kepada Penulis selama di perkuliahan;
3. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara yang telah memberikan nasehat, kritikan, masukan, dan saran serta semangat dalam Penelitian skripsi ini;
4. Ibu Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H. Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara dan selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi arahan kepada Penulis dalam pelaksanaan pengajuan judul skripsi, meluangkan waktu, memberikan semangat, keceriaan, pikiran, arahan dan motivasi kepada Penulis dalam Penelitian skripsi ini;

5. Bapak Prof. Dr. Hieronymus Soerjatisnanta, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing I dan Guru Besar Hukum Administrasi Negara dengan atas kebaikan yang sangat luar biasa, banyak membantu, meluangkan waktu, untuk memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan kepada Penulis dalam upaya skripsi ini;
6. Ibu Ati Yuniati, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu, meluangkan waktu disela-sela kesibukan, pikiran, serta memberi semangat dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini;
7. Ibu Sri Sulastuti, S.H.,M.Hum., selaku Pembahas I dan juga Penguji Utama yang telah memberikan masukan, saran dan pengarahannya dalam Penelitian skripsi ini;
8. Bapak Fathoni, S.H., M.H., selaku Pembahas II yang telah memberikan masukan, saran dan pengarahannya dalam Penelitian skripsi ini;
9. Terimakasih kepada Bapak Shinto Bina Gunawan Shilitonga, S.IK.,M.Si. sebagai Atase Polri KBRI Berlin yang selalu berada dalam garda terdepan untuk Mahasiswa Indonesia di Jerman saat itu;
10. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, ilmu pengetahuan, dan juga bantuannya kepada Penulis serta kepada staff administrasi Fakultas Hukum Universitas Lampung;
11. Terimakasih kepada staff Bagian Hukum Administrasi Negara Mba Dewi dan Mba Putri yang selama ini telah membantu Penulis untuk melakukan pemberkasan seminar hingga ujian;
12. Kepada keluargaku yang sangat saya cintai, kedua orang tua tercinta, ayah dan ibu. Terima kasih kepada saudara kembarku selalu berada di sisiku, memberikan semangat di saat aku berada dalam keadaan terendah, dan menjadi alasan bagiku untuk tidak menyerah. tentang bertahan dalam kesulitan, dan merayakan setiap kemenangan, sekecil apa pun itu.
13. *Special thanks to Ali Kemal Aldoğan, my everything, bebim canım, my inner peace, and my spirit. Thank you for being my biggest support system, my confidant in moments of doubt and for always believing in me as I pursue my dreams without ever underestimating me.*

14. Terimakasih kepada sahabatku Rossa Visska, Aisyah Endah Anandari, Arifani Nur Cahya, dan Audinda Veronica yang selalu mendukung dalam segala situasi;
15. Terimakasih kepada teman seperjuangan KKN Desa Pematang, Kecamatan Kalianda, Lampung Barat, terimakasih atas pengalaman pengabdian kepada masyarakat yang luar biasa selama 40 hari, berbagai cerita, pengalaman baru mulai dari kesedihan maupun kebahagiaan di Desa Pematang. Penulis berharap kebahagiaan dan kesuksesan adalah masa depan kita semua, Aamiin;
16. Terimakasih untuk seluruh Keluarga Besar HIMA HAN yang selama menjadi pengurus aktif, selalu kompak serta memberikan banyak pengalaman di akhir masa perkuliahan;
17. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih atas semua bantuan, dukungan, dan doa yang telah diberikan;
18. Almamaterku tercinta beserta seluruh Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung Angkatan 2021.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan atas jasa dan budi baik yang telah diberikan kepada Penulis. Akhir kata, Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 20 Januari 2025  
Penulis,



Angelina Misyel Wijaya  
NPM 2112011233

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>iv</b>
<b>MENGESAHKAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MENYETUJUI.....</b>	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>x</b>
<b>SANWACANA .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat atau Kegunaan Penelitian .....	4
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Tinjauan Umum tentang Kewenangan .....	6
2.1.1. Pengertian Kewenangan .....	6
2.1.2. Sumber Kewenangan.....	10

2.2. Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan .....	12
2.2.1. Sejarah Pengaturan Hak dan Kewajiban dalam Peraturan Perundang-undangan Nasional tentang Ketenagakerjaan .....	12
2.2.2. Sejarah Pengaturan Hak dan Kewajiban dalam Ketenagakerjaan Internasional.....	17
2.2.3. Pengertian Tenaga Kerja .....	23
2.3. Tinjauan Umum tentang Pekerja Migran .....	24
2.3.1. Pengertian Pekerja Migran .....	24
2.3.2. Klasifikasi Pekerja Migran.....	25
2.3.3. Pengertian Pelindungan Pekerja Migran .....	26
2.3.4. Hak-Hak Pekerja Migran.....	28
2.3.5. Dasar Hukum Pelindungan Pekerja Migran.....	33
2.4. Kerangka Berpikir .....	37

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	38
3.2. Sumber Data.....	38
3.3. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	39
3.4. Analisis Data .....	40

### **BAB IV PEMBAHASAN**

4.1. Pengaturan dalam Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia .....	41
4.2. Kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung dalam Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran.....	59
4.2.1. Gambaran Umum Pekerja Migran Indonesia Asal Lampung.....	59
4.2.2. Karakteristik Pekerja Migran Indonesia Asal Lampung.....	60
4.2.3. Layanan Terpadu Satu Atap atau LTSA – PMI Provinsi Lampung Sebagai Bentuk Pelaksanaan Pelindungan Administratif.....	87

**BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	92
5.2 Saran .....	93

**DAFTAR PUSTAKA**



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel	
2.1. Perkembangan Hukum Nasional tentang Ketenagakerjaan .....	13
2.2. Hak- Hak Pekerja Migran .....	30
4.1. Tahapan Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ...	45
4.2. Pelaksanaan Lima Skema Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Tahun 2024 (Data Januari-April Tahun 2024).....	47
4.3. Tugas Instansi/Lembaga dalam Layanan Terpadu Satu Atap Pekerja Migran Indonesia (LTSA – PMI) .....	57
4.4. Luas Wilayah di Provinsi Lampung.....	60
4.5. Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung Tahun 2024 .....	61
4.6. Penduduk Bukan Angkatan Kerja di Provinsi Lampung .....	62
4.7. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Lampung.....	62
4.8. Garis Kemiskinan, Jumlah, dan Persentase Penduduk Miskin di Provinsi Lampung .....	63
4.9. Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Menurut Kabupaten/Kota dan Status Pekerjaan di Provinsi Lampung .....	64
4.10. Karakteristik Pekerjaan 3-D dalam <i>Global Labor Market</i> sebagai <i>Unhealthy Environment Hardwork</i> .....	65
4.11. Kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi dalam Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia .....	70
4.12. <i>Output</i> Instansi Terkait LTSA-PMI Provinsi Lampung .....	90

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar	
2.1. Kerangka Pikir .....	37
4.1. Portal Satu Data Pekerja Migran Indonesia .....	55
4.2. Peta Daerah Provinsi Lampung.....	59
4.3. Kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi dalam Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia .....	69
4.4. Alur Pelayanan LTSA-PMI Provinsi Lampung .....	89

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Ketenagakerjaan memegang peranan penting baik sebagai penggerak maupun sebagai tujuan dari proses pembangunan. Pengembangan tenaga kerja merupakan komponen utama dari kemajuan daerah, yang bertujuan untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri para pekerja sekaligus berupaya mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan setara, baik secara material maupun spiritual. Pengembangan tenaga kerja harus menjamin perlindungan dan pemenuhan hak-hak dasar bagi para pekerja dan buruh, serta menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

Badan Pusat Statistik (BPS) menerakan data terkait jumlah penduduk Indonesia Tahun 2024 kurang lebih 281.603 juta jiwa dan jumlah yang terdaftar sebagai pekerja migran mencapai 3,44 juta jiwa<sup>1</sup> sedangkan Provinsi Lampung memiliki jumlah penduduk sebanyak 9,31 juta jiwa dan yang secara legal terdaftar sebagai pekerja migran sebanyak 172.448 ribu jiwa.<sup>2</sup> Dalam hal ini, Provinsi Lampung termasuk dalam lima besar daerah dengan penempatan pekerja migran tertinggi di Indonesia.<sup>3</sup> Menurut Buku Ketenagakerjaan Provinsi Lampung, ada beberapa negara tujuan pekerja migran asal Lampung diantaranya, Hongkong, Jepang, Korea Selatan, Malaysia, Polandia, Singapura, dan Taiwan.<sup>4</sup>

Istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada Undang-Undang 39 Tahun 2004 Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sudah tidak

---

<sup>1</sup>Direktorat Analisis Dampak Kependudukan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, 2023, *Laporan Kependudukan Indonesia 2023*, Jakarta:Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, hlm. 1-5.

<sup>2</sup>BP2MI Provinsi Lampung, 2023, <https://kajian.bp2mi.go.id/2023/01/profil-statistik-pelindungan-pekerja.html> [Diakses 18 Juli 2024].

<sup>3</sup>Agus Wira Sukarta, <https://www.antaraneews.com/berita/2059410/lampung-lima-besar-penempatan-pekerja-migran-tertinggi-di-indonesia> [Diakses 18 Juli 2024].

<sup>4</sup>Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, 2023, *Buku Ketenagakerjaan*, Bandar Lampung: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, hlm. 54.

berlaku lagi dan telah diubah menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) sesuai dengan standar internasional yang ditetapkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organization/ILO*) dalam berbagai konvensi internasional yang sudah diratifikasi oleh Indonesia. Perubahan istilah ini mencerminkan komitmen Indonesia untuk menyesuaikan diri dengan perlindungan yang lebih baik terhadap pekerja migran. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri telah dicabut dan digantikan dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia(UU PMI)

Pelaksanaan pelindungan pekerja migran di tingkat nasional dilakukan secara terkoordinasi dan terintegrasi oleh Pemerintah Pusat, Perwakilan Republik Indonesia, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Pemerintah Daerah, serta Pemerintah Desa. Ketentuan terkait hal ini diatur dalam beberapa regulasi, seperti UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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 Pelindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota keluarganya), Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, serta Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran sebagai pedoman teknis pelindungan tersebut.

Pelaksanaan pelindungan pekerja migran di Provinsi Lampung memerlukan koordinasi dan kerjasama antara Perangkat Daerah dan Pemerintah Daerah dengan Pemerintah Pusat, bersama Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI)sebagai unit pelaksana teknis dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Pelindungan tersebut mencakup tiga tahap, yaitu sebelum, selama, dan setelah bekerja. Dinas Tenaga Kerja, sebagai perangkat daerah yang menangani ketenagakerjaan, berperan aktif dalam penyelenggaraan pelindungan ini sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Selain itu, pelaksanaan ini berlandaskan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan peraturan daerah terkait.

Berdasarkan fakta hukum yang ada, terdapat beberapa ancaman dalam proses perlindungan pekerja migran. Pertama, ancaman pada tahap sebelum bekerja sering berupa penipuan dan minimnya akses informasi, di mana pekerja migran kerap tertipu oleh agen ilegal dengan iming-iming janji palsu. Kedua, selama masa bekerja, pekerja migran berisiko menghadapi situasi buruk seperti upah tidak dibayar dan pelecehan fisik maupun psikologis. Kerentanan ini membuka peluang terjadinya eksploitasi, termasuk pembatasan kebebasan bergerak dan keterbatasan akses layanan kesehatan. Terakhir, pada tahap setelah bekerja, pekerja migran sering mengalami kesulitan reintegrasi, seperti masalah ekonomi, diskriminasi, dan kurangnya dukungan psikologis yang memadai.<sup>5</sup>

Provinsi Lampung merupakan salah satu daerah yang memiliki jumlah pekerja migran yang cukup signifikan. Berdasarkan data Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Provinsi Lampung, tercatat 11.023 pekerja migran, diantaranya 7.036 pekerja perempuan dan 3.987 pekerja laki-laki. Pekerja migran asal Lampung banyak yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga,<sup>6</sup> sebagai daerah asal pekerja migran, Provinsi Lampung menghadapi beberapa ancaman permasalahan, di antaranya pekerja migran yang tidak mengetahui tata cara bekerja di luar negeri sehingga bekerja secara ilegal atau non-prosedural, para pekerja migran yang melakukan *overstay* atau melebihi batas waktu akhir izin tinggal, bahkan perdagangan orang dan korban kekerasan.

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan oleh peneliti menarik kiranya jika dilakukan sebuah penelitian mengenai **Kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung Dalam Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia**.

---

<sup>5</sup>Dhanny Safitri dan Ali Abdullah Wibisono, 2023, Keamanan Manusia Pekerja Migran Indonesia: Ketidakamanan dan Pelindungannya, *Intermestic: Journal of International Studies*, Volume 7, Nomor 2, Jawa Barat: Universitas Padjajaran. hlm.742.

<sup>6</sup>Vina Oktavia, 2023, <https://www.kompas.id/baca/nusantara/2023/05/12/nasib-buruh-migran-masih-memprihatinkan> [Diakses 5 April 2024]

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimanakah pengaturan dalam penyelenggaraan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia?
- b. Bagaimanakah kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung dalam penyelenggaraan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaturan dalam penyelenggaraan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia.
- b. Untuk mengetahui kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung dalam penyelenggaraan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia.

## **1.4. Manfaat atau Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini terdiri dari kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis sebagai berikut:

- a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi pada pengetahuan akademik dengan mengembangkan pemahaman tentang hubungan hukum yang timbul dan kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung dalam perlindungan pekerja migran Indonesia. Penelitian ini juga akan memberikan wawasan yang lebih baik tentang kebijakan perlindungan pekerja migran diimplementasikan di tingkat daerah, khususnya di Provinsi Lampung. Hal ini dapat membantu memperkuat pemahaman tentang tantangan dan upaya dalam mengimplementasikan kebijakan.

b. Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat membantu meningkatkan kesadaran masyarakat, khususnya pekerja migran dan keluarganya di Lampung, tentang hak-hak pekerja migran serta peran pemerintah dalam pelaksanaan perlindungan. Hal ini dapat mendorong partisipasi aktif dalam proses perlindungan dan pengawasan terhadap kebijakan yang ada.
2. Dengan memahami kewenangan dan peran Pemerintah Daerah Provinsi Lampung dapat meningkatkan kinerja dalam melindungi pekerja migran. Hal ini akan menciptakan lingkungan yang lebih aman dan kondusif bagi pekerja migran serta mendukung pembangunan sosial dan ekonomi daerah.
3. Sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Umum tentang Kewenangan**

##### **2.1.1. Pengertian Kewenangan**

Dalam konteks hukum positif, istilah wewenang dijelaskan, antara lain, dalam Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Sejalan dengan hal tersebut, konsep wewenang (*bevoegdheid*) merupakan bagian mendasar dalam hukum administrasi karena objek utamanya berkaitan dengan administrasi pemerintahan (*bestuursbevoegdheid*). Setiap penyelenggara negara, pejabat negara, maupun pejabat pemerintahan memperoleh legitimasi berupa kewenangan yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Pengakuan dan penghormatan masyarakat terhadap aparat pemerintah muncul karena kewenangan tersebut harus berdasarkan legitimasi dari rakyat, guna menciptakan keteraturan dalam kehidupan masyarakat.

Kewenangan merupakan bentuk kekuasaan resmi yang diberikan oleh eksekutif sebagai pemegang otoritas tertinggi dalam administrasi pemerintahan atau oleh legislatif melalui peraturan perundang-undangan.<sup>7</sup> Kewenangan mencakup penguasaan atas suatu kelompok masyarakat atau sektor pemerintahan secara menyeluruh, sedangkan wewenang hanya berlaku pada aspek-aspek tertentu. Dalam konteks kewenangan, terdapat wewenang yang bersifat lebih spesifik. Selain itu, wewenang juga mengacu pada otoritas untuk melaksanakan tindakan hukum publik tertentu sesuai ketentuan yang berlaku.

---

<sup>7</sup>Amelia Ayu Paramitha, *et.al*, 2023, *Hukum Administrasi Negara*, Serang Banten:Sada Kurnia Pustaka, hlm. 21.



Dalam Hukum Administrasi Negara, wewenang secara umum diartikan sebagai kekuasaan untuk memanfaatkan sumber daya guna mencapai tujuan organisasi. Tugas, dalam konteks ini, dipahami sebagai kewajiban atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI),<sup>8</sup> mendefinisikan kewenangan sebagai turunan dari kata "wewenang," yang berarti hak dan kekuasaan untuk bertindak, mengambil keputusan, memberikan perintah, serta melimpahkan tanggung jawab kepada individu atau badan hukum lainnya. Dengan demikian, kewenangan dan wewenang berfungsi sebagai batasan terhadap apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh seseorang atau suatu lembaga.

Miriam Budiardjo dalam bukunya mengutip pendapat Frans Magnis Suseno yang menyatakan bahwa kewenangan merupakan bentuk kekuasaan yang telah dilembagakan. H.D. Stoud,<sup>9</sup> mendefinisikan kewenangan sebagai keseluruhan norma yang diatur oleh hukum organisasi pemerintahan, ini mencakup semua aturan yang berkaitan dengan cara memperoleh dan menggunakan kewenangan pemerintahan oleh subjek hukum publik dalam konteks hubungan hukum publik. Sementara itu, *Black Law Dictionary*,<sup>10</sup> memberikan pengertian yang lebih luas mengenai kewenangan atau *authority*, yaitu tidak hanya mencakup pelaksanaan kekuasaan, tetapi juga penerapan dan penegakan hukum. Dalam hal ini, pejabat publik memiliki hak untuk menuntut kepatuhan terhadap perintah yang dikeluarkan secara sah dalam lingkup tugasnya. Kewenangan juga berkaitan dengan aspek kewibawaan, kharisma, dan kekuatan fisik.

Wewenang merupakan konsep fundamental dalam hukum administrasi negara, karena di dalamnya terdapat hak dan kewajiban.<sup>11</sup> Penggunaan wewenang hanya diperbolehkan untuk tindakan yang sah dan berdasarkan kekuasaan hukum. Di sisi lain, Bagir Manan, yang dikutip oleh Ridwan HR dalam bukunya Hukum

---

<sup>8</sup>Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kewenangan>, [Diakses 11 April 2024].

<sup>9</sup>Ridwan HR, 2018, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 71.

<sup>10</sup>Henry Campbell Black, *et.al.*, 2004, *Black's Law Dictionary 8<sup>th</sup> Edition*, St. Paul Minnesota: West Group, hlm. 133.

<sup>11</sup>Nurmayani, 2009, *Hukum Administrasi Daerah*, Bandar Lampung: Universitas Lampung, hlm. 26.

Administrasi Negara,<sup>12</sup> wewenang tidak dapat disamakan dengan kekuasaan. Kekuasaan hanya menunjukkan hak untuk bertindak atau tidak bertindak. Sementara itu, G.R. Terry menyatakan bahwa wewenang dalam hukum administrasi negara mencakup kekuasaan resmi yang dimiliki pejabat untuk meminta pihak lain bertindak dan mematuhi instruksi dari pihak yang memiliki wewenang tersebut.

Dalam bukunya, R.C. Davis menjelaskan bahwa wewenang adalah hak yang memadai yang memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas atau kewajiban tertentu.<sup>13</sup> Dengan demikian, wewenang berfungsi sebagai landasan untuk bertindak, melakukan, dan melaksanakan berbagai aktivitas dalam perusahaan. Tanpa adanya wewenang, individu tidak dapat melakukan tindakan apapun.<sup>14</sup> Sementara itu, tugas biasanya diartikan sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seseorang dalam pekerjaannya, termasuk dalam aktivitas sehari-harinya. Kesimpulannya, meskipun tugas dan wewenang memiliki perbedaan, keduanya tetap saling berkaitan. Seperti yang diungkapkan oleh R.C. Davis, tanpa wewenang, individu di perusahaan tidak akan dapat berbuat apa-apa. Dengan kata lain, pelaksanaan tugas juga berkaitan erat dengan wewenang yang dimiliki.

Tugas pemerintah Indonesia mencakup berbagai aspek yang luas, termasuk kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat, baik dalam bidang politik maupun sosial ekonomi.<sup>15</sup> Untuk menjalankan tanggung jawab ini, pemerintah memiliki *freies ermessen* atau kewenangan yang memungkinkan keterlibatan dalam berbagai aktivitas sosial. Hal ini termasuk pengaturan kegiatan masyarakat dengan cara memberikan izin, lisensi, atau dispensasi, serta mencabut hak-hak warga negara tertentu jika diperlukan untuk kepentingan umum. Penting untuk dicatat bahwa kewenangan dalam konteks hukum berbeda dengan kekuasaan; kekuasaan hanya mencerminkan hak untuk bertindak atau tidak bertindak, sedangkan kewenangan dalam hukum mencakup hak dan kewajiban (*rechten en*

---

<sup>12</sup>Ridwan HR, *op.cit.*, hlm. 73.

<sup>13</sup>Ralph Currier Davis, 1951, *The Fundamentals of Top Management*, New York: Harper and Row Publisher, hlm.150.

<sup>14</sup>Moh. Mahfud MD, SF. Marbun, 2009, *Wewenang Dalam Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Airlangga, hlm. 7.

<sup>15</sup>*Ibid.*, hlm.76.

*plichten*). Selain itu, dalam konteks otonomi daerah, hak diartikan sebagai kekuasaan untuk mengatur dan mengelola urusan sendiri.

Terkait dengan hal ini, asas legalitas menjadi pilar fundamental dalam negara hukum. Hal ini menegaskan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh pejabat administrasi harus berlandaskan pada kewenangan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Apabila terdapat ketiadaan norma atau norma yang tidak jelas, maka penerapan kewenangan harus merujuk pada asas-asas umum pemerintahan yang baik (*Principle of Proper Administration*). Dalam menentukan suatu tindakan, dua aspek utama harus diperhatikan: pertama, adanya kewenangan sebagai sumber dari tindakan tersebut, dan kedua, keberadaan norma atau substansi norma, baik yang sudah jelas maupun yang masih samar. Norma yang samar ini menjadi dasar untuk menerapkan asas-asas umum pemerintahan yang baik.<sup>16</sup>

Terdapat beberapa prinsip dasar yang mengatur kewenangan. Pertama, pejabat administrasi bertindak dan membuat keputusan berdasarkan kewenangan yang mereka miliki. Kedua, penggunaan kewenangan tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan dan diuji sesuai dengan norma atau asas hukum yang berlaku. Kewenangan (*authority*) dapat diartikan sebagai kekuasaan formal yang dimiliki oleh lembaga atau pejabat administrasi, baik yang merupakan penyelenggara negara maupun yang beroperasi dalam konteks hukum publik. Menurut Prajudi Atmosudirjo, kewenangan merujuk pada kekuasaan yang dimiliki terhadap sekelompok orang tertentu atau bidang pemerintahan tertentu secara menyeluruh. Oleh karena itu, kewenangan selalu terkait dengan individu, urusan, dan pihak yang memberikan kewenangan. Wewenang sendiri adalah hak yang dimiliki oleh lembaga, pejabat, atau penyelenggara negara lainnya untuk membuat keputusan atau mengambil tindakan dalam konteks pemerintahan. Dalam kerangka kewenangan, terdapat beberapa hak khusus yang juga terkandung di dalamnya.

### **2.1.2.Sumber Kewenangan**

Kewenangan yang dimiliki oleh pejabat administrasi berasal dari berbagai

---

<sup>16</sup>Ridwan HR, *op.cit.*, hlm. 15.

sumber. Menurut Philipus M. Hadjon, terdapat tiga sumber utama kewenangan, yaitu atribusi, delegasi, dan mandat.<sup>17</sup>

Atribusi merujuk pada kewenangan yang diperoleh melalui peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan,<sup>18</sup> atribusi merupakan penugasan atau pemberian wewenang pemerintahan dari pembuat undang-undang kepada organ-organ pemerintahan. Dalam konteks ini, atribusi adalah pemberian kewenangan kepada badan atau pejabat pemerintahan oleh UUD 1945 atau undang-undang lainnya. Kewenangan ini bersifat terus-menerus dan dapat dilaksanakan berdasarkan inisiatif sendiri sesuai dengan batasan yang telah ditentukan. Badan atau pejabat pemerintahan dapat memperoleh kewenangan melalui atribusi jika diatur dalam UUD atau regulasi yang berkaitan dengan wewenang baru yang sebelumnya tidak ada. Tanggung jawab atas kewenangan tersebut berada pada badan atau pejabat pemerintahan yang bersangkutan.<sup>19</sup>

Delegasi merupakan proses pelimpahan kewenangan dari satu organ pemerintahan ke organ pemerintahan lainnya, diartikan sebagai pemindahan kewenangan dari badan atau pejabat pemerintahan yang lebih tinggi kepada yang lebih rendah, tanggung jawab sepenuhnya beralih kepada penerima delegasi.<sup>20</sup> Badan atau pejabat pemerintahan memperoleh kewenangan melalui delegasi ketika wewenang tersebut diserahkan kepada mereka dan diatur dalam peraturan pemerintah, peraturan presiden, atau peraturan daerah. Dalam hal ini, tanggung jawab kewenangan terletak pada penerima delegasi.<sup>21</sup>

Mandat terjadi ketika sebuah organ pemerintahan memberikan izin kepada organ lain untuk menjalankan kewenangannya atas namanya. Mandat merupakan pelimpahan kewenangan dari badan atau pejabat pemerintahan yang lebih tinggi

---

<sup>17</sup>Philipus M. Hadjon, 2017, "Tentang Wewenang". *Jurnal Yuridika*, Vol.7, No. 5-6, Surabaya: Lembaga Inovasi, Pengembangan Jurnal, Penerbitan dan Hak Kekayaan Intelektual, hlm.112.

<sup>18</sup>Lihat Pasal 1 Angka 22 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

<sup>19</sup>Moh Gandara, 2020, "Kewenangan Atribusi, Delegasi dan Mandat", *Jurnal Khazanah Hukum*, Vol. 2 No.3, Bandung: UIN Sunan Gunung Djati, hlm.93-98.

<sup>20</sup>Lihat Pasal 13 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

<sup>21</sup>Darda Syahrizal, 2018, *Hukum Administrasi Negara dan Peradilan Tata Usaha Negara*, Yogyakarta: Media Pressindo, hlm. 18

kepada yang lebih rendah, namun tanggung jawab tetap berada pada pemberi mandat. Badan atau pejabat pemerintahan memperoleh mandat saat ditugaskan oleh atasan mereka, dengan pelaksanaan tugas yang bersifat rutin dan tanggung jawab kewenangan tetap pada pemberi mandat.<sup>22</sup>

Dalam kaitannya dengan kewenangan pemerintah daerah Provinsi Lampung untuk melindungi pekerja migran Indonesia, kewenangan menunjukkan kekuasaan untuk mengelola sumber daya dengan cara yang efisien demi mencapai tujuan perlindungan yang telah ditentukan, serta kemampuan untuk bertindak dalam batasan hukum yang diizinkan. Berdasarkan prinsip legalitas, setiap tindakan yang diambil oleh pejabat administrasi wajib berlandaskan pada regulasi yang berlaku, yang memastikan bahwa upaya perlindungan terhadap pekerja migran dilakukan secara sah dan terstruktur.

Pertama, atribusi yang berarti pemberian kewenangan kepada badan, lembaga, atau pejabat negara tertentu oleh pembentuk UUD atau undang-undang. Kedua, delegasi, yaitu proses penyerahan atau pelimpahan kewenangan dari satu badan atau pejabat administrasi kepada badan atau pejabat lainnya, di mana tanggung jawab atas kewenangan tersebut berpindah kepada penerima. Ketiga, mandat, yang merupakan pelimpahan kewenangan di mana tanggung jawab tetap dipegang oleh pemberi mandat. Dalam hal ini, konsekuensi yuridis dari kewenangan yang dimiliki seorang pejabat akan bervariasi tergantung pada apakah kewenangan tersebut berasal dari pelimpahan (delegasi) atau dari penugasan (mandat).

## **2.2. Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan**

### **2.2.1. Sejarah Pengaturan Hak dan Kewajiban dalam Peraturan Perundang-undangan Nasional tentang Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan adalah elemen penting dari pembangunan nasional yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. Hal ini dilaksanakan untuk mencapai pembangunan manusia Indonesia yang utuh dan kemajuan masyarakat secara keseluruhan. Pengembangan ketenagakerjaan memiliki berbagai dimensi serta

---

<sup>22</sup>Lihat Pasal 14 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

saling berkaitan. Keterkaitan tersebut mencakup tidak hanya kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan setelah masa kerja, tetapi juga meliputi kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.

Pengaturan dalam hukum ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk memastikan tercapainya ekosistem tenaga kerja yang produktif, kompetitif, dan berkelanjutan. Hukum ketenagakerjaan membahas berbagai aspek terkait pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan berbasis keterampilan, hingga peningkatan produktivitas tenaga kerja agar mampu bersaing di pasar global. Selain itu, penguatan daya saing tenaga kerja Indonesia menjadi prioritas agar mereka memiliki nilai tambah yang tinggi, baik di tingkat nasional maupun internasional.

Akan tetapi, sejumlah peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang berlaku saat ini, termasuk yang berasal dari era kolonial, membuat posisi pekerja menjadi tidak menguntungkan dalam layanan penempatan tenaga kerja serta dalam sistem hubungan industrial. Sistem ini cenderung menekankan perbedaan kedudukan dan kepentingan, sehingga dianggap tidak lagi relevan dengan kebutuhan hukum saat ini serta di masa depan. Rincian mengenai peraturan perundang-undangan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Perkembangan Hukum Nasional tentang Ketenagakerjaan.

No.	Perkembangan Peraturan Perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan
1.	Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad tahun 1887 Nomor 8);
2.	Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
3.	Ordonansi Tahun 1926 Peraturan Mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
4.	Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan-kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
5.	Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);

No.	Perkembangan Peraturan Perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan
6.	Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
7.	Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
8.	Undang-undang Nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598 a);
9.	Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
10.	Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
11.	Undang-undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan dan Badan yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
12.	Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
13.	Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
14.	Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
15.	Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042);
16.	Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
17.	Undang-undang (UU) Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran negara Tahun 2004 Nomor 133);

No.	<b>Perkembangan Peraturan Perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan</b>
18.	Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6141);
19.	Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573);
20.	Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6841);
21.	Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856);

Sumber: Data Sekunder, diolah 2024

Sebagai bentuk pengejawantahan peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, para pekerja diberikan sejumlah hak, antara lain:<sup>23</sup>

1. Cuti Tahunan diberikan kepada setiap pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut, dengan durasi cuti tahunan sebanyak 12 hari kerja.
2. Pekerja yang telah mengabdikan selama 6 tahun secara terus-menerus di perusahaan yang sama berhak atas istirahat panjang selama 2 bulan. Istirahat ini diberikan pada tahun ke-7 dan ke-8, masing-masing satu bulan.
3. Pekerja perempuan yang mengalami sakit pada hari pertama dan kedua saat haid berhak mendapatkan Cuti Haid.
4. Cuti Hamil/Bersalin/Keguguran diberikan kepada pekerja perempuan selama 1,5 bulan sebelum dan setelah melahirkan. Untuk kasus keguguran, cuti juga diberikan selama 1,5 bulan setelahnya dengan dilengkapi surat keterangan dari dokter atau bidan.
5. Pemberi cuti karena alasan mendesak menjadi kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan cuti kepada pekerja dalam situasi mendadak.

---

<sup>23</sup> Nikmah Dalimunthe, Muhammad Riski Anugerah Pratama, dan Muhammad Lois, 2023, "Analisis Penerapan Sistem Jaminan Sosial Sebagai Pelindungan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia", *Jurnal Res Justicia: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 3 Nomor 2, Banten: Universitas Bina Bangsa, hlm. 319.



6. Selain itu, pekerja berhak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), yang memberikan perlindungan dalam bentuk santunan finansial untuk mengganti sebagian penghasilan yang hilang akibat kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, pensiun, atau meninggal dunia. Program Jamsostek mencakup: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Di sisi lain, hak-hak pengusaha meliputi hak penuh atas hasil kerja karyawan, hak untuk menegakkan aturan kerja yang harus dipatuhi oleh pekerja, serta hak untuk menerapkan tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kewajiban pengusaha mencakup memberikan izin kepada pekerja untuk beristirahat dan melaksanakan kewajiban agamanya, melarang jam kerja melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu tanpa izin, menghindari diskriminasi upah antara pria dan wanita, dan perusahaan yang mempekerjakan 25 orang atau lebih diwajibkan untuk menyusun peraturan perusahaan. Selain itu, pengusaha juga diwajibkan membayar upah pekerja saat istirahat atau pada hari libur resmi, memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah bekerja secara terus menerus selama 3 bulan atau lebih, serta mendaftarkan pekerja dalam program Jamsostek.

Peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan terus diperbarui agar relevan dengan isu hukum saat ini. Salah satu pembaruan tersebut adalah perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui "Undang-Undang Cipta Kerja." Dalam konteks perlindungan pekerja, tenaga kerja berhak mendapatkan jaminan sosial yang diatur oleh "Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)" sebagaimana diatur dalam "Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional" dan "Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial." Untuk risiko tertentu yang tidak tercakup dalam program jaminan sosial, BPJS dapat menjalin kerja sama dengan instansi pemerintah atau swasta.

Selain itu, regulasi di Indonesia juga mencakup penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri melalui Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dalam perkembangannya, fokus peraturan tersebut diperluas dengan hadirnya UU

PMI yang menitikberatkan pemenuhan dan penegakan hak asasi pekerja migran sebagai warga negara sekaligus memberikan jaminan perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial bagi mereka serta keluarganya.

### **2.2.2. Sejarah Pengaturan Hak dan Kewajiban dalam Ketenagakerjaan Internasional**

Pemahaman tentang hubungan antara hak dan kewajiban dalam perlindungan pekerja sangat penting untuk memastikan pelaksanaannya berjalan efektif. Hak dalam konteks ini merujuk pada tuntutan dan harapan yang diperoleh oleh pihak-pihak terkait, yaitu pekerja dan pengusaha. Sementara itu, kewajiban mengacu pada prestasi atau tindakan yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak.

Dalam sejarah, "Konferensi Perburuhan Internasional" yang diselenggarakan pada tahun 1944 di Philadelphia, Amerika Serikat, menghasilkan *Deklarasi Philadelphia*. Deklarasi tersebut memperbarui tujuan dan prinsip "Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)" dengan menekankan beberapa hal penting, antara lain: (1) pekerja bukanlah komoditas; (2) kebebasan berpendapat dan berserikat merupakan kunci bagi pencapaian dan pemeliharaan kemajuan sosial; (3) kemiskinan menjadi ancaman bagi kesejahteraan; serta (4) setiap manusia, tanpa membedakan ras, asal-usul, atau jenis kelamin, memiliki hak untuk mencapai kesejahteraan fisik dan spiritual dalam kondisi yang menjunjung kebebasan, martabat, dan kesetaraan ekonomi serta kesempatan yang sama.

*Deklarasi Philadelphia* berperan penting sebagai landasan dan model bagi *Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa* serta *Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia*. Pada Juni 1998, "Konferensi Perburuhan Internasional" yang diselenggarakan oleh ILO mengadopsi *Deklarasi tentang Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja*, yang menegaskan kembali kewajiban universal negara-negara anggota ILO. Deklarasi ini mengharuskan seluruh anggota untuk menghormati, mempromosikan, dan mewujudkan prinsip-prinsip hak-hak dasar perburuhan, bahkan jika mereka belum meratifikasi konvensi-konvensi terkait. Indonesia sendiri telah menjadi anggota ILO sejak tahun 1950.

Hingga kini, Indonesia telah meratifikasi 15 konvensi ILO, termasuk delapan *Core ILO Conventions*. Konvensi-konvensi inti tersebut meliputi:

1. Konvensi ILO Nomor 29 tentang Penghapusan Kerja Paksa;
2. Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Pelindungan Hak untuk Berorganisasi;
3. Konvensi ILO Nomor 98 tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama;
4. Konvensi ILO Nomor 100 tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Pria dan Wanita;
5. Konvensi ILO Nomor 105 tentang Penghapusan Semua Bentuk Kerja Paksa;
6. Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan;
7. Konvensi ILO Nomor 138 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja;
8. Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

Komitmen ini memperlihatkan upaya berkelanjutan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja sebagai bagian dari penghormatan terhadap martabat manusia yang dilindungi oleh hukum internasional perburuhan. Dalam kajiannya, Frank Tannenbaum menyatakan bahwa manusia memiliki nilai-nilai yang melekat sebagai bagian dari martabat atau *human dignity*, yaitu "Freedom" (kebebasan), "Justice" (keadilan), "Security" (keamanan), dan "Faith" (keyakinan). Serikat pekerja terus berupaya untuk mengembalikan nilai-nilai tersebut melalui perjuangan pencapaian hak-hak pekerja.<sup>24</sup> Hak kebebasan berserikat dan hak untuk melakukan perundingan bersama juga dijamin dalam "Konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948," yang diratifikasi melalui *Keputusan Presiden RI No. 83 Tahun 1998*, dan "Konvensi ILO Nomor 98 tahun 1949," yang diratifikasi oleh Indonesia melalui *Undang-Undang No. 18 Tahun 1956*.

Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 bertujuan menjamin kebebasan pekerja, buruh, dan pengusaha untuk membentuk serta bergabung dengan organisasi yang mendukung kepentingan profesional mereka, tanpa adanya campur tangan dari negara. Konvensi ini menetapkan bahwa pekerja dan pengusaha

---

<sup>24</sup>Frank Tannenbaum, 1951, *A Philosophy of Labor*, New York:Knopf Edition.

memiliki hak untuk mendirikan organisasi tanpa harus memperoleh persetujuan dari lembaga publik. Selain itu, tidak ada batasan terkait jumlah organisasi yang dapat dibentuk di sebuah perusahaan, lembaga publik, atau berdasarkan jenis pekerjaan, cabang industri, atau kegiatan tertentu, termasuk serikat pekerja nasional untuk setiap sektor.

Konvensi ini juga memberikan kebebasan kepada individu untuk bergabung dengan organisasi pilihan mereka tanpa perlu mengajukan permohonan terlebih dahulu. Hak tersebut berlaku secara universal tanpa pengecualian berdasarkan jenis pekerjaan, gender, ras, agama, kebangsaan, atau pandangan politik. Hal ini menegaskan pentingnya akses yang setara bagi semua orang dalam mendirikan dan mengembangkan organisasi, guna memastikan perlindungan dan kepentingan mereka di dunia kerja

Konvensi ILO Nomor 87 memberikan perlindungan bagi organisasi yang dibentuk oleh pekerja maupun pengusaha agar dapat beroperasi secara mandiri tanpa campur tangan dari lembaga publik. Konvensi ini memastikan bahwa organisasi tersebut bebas menjalankan fungsinya, termasuk melakukan negosiasi dan memperjuangkan kepentingan pekerja. Organisasi juga memiliki hak untuk menyusun dan menerapkan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga (AD/ART), memilih perwakilan, serta merencanakan dan melaksanakan berbagai kegiatan secara independen.

Selain itu, organisasi harus memiliki kemandirian finansial dan perlindungan terhadap aset yang mereka miliki. Anggota organisasi dijamin tidak mengalami ancaman pemecatan atau skorsing tanpa melalui proses hukum yang transparan dan adil, dengan hak untuk mengajukan keberatan kepada lembaga hukum independen. Konvensi ini juga memastikan kebebasan bagi organisasi untuk membentuk atau bergabung dengan federasi dan konfederasi, serta untuk berafiliasi dengan organisasi pekerja atau pengusaha di tingkat internasional. Perlindungan yang sama diberikan kepada federasi dan konfederasi, sejalan dengan hak yang dijamin bagi organisasi pekerja dan pengusaha.

Konvensi ILO Nomor 98 tahun 1949 bertujuan melindungi hak pekerja untuk berserikat tanpa adanya intervensi dari pengusaha. Konvensi ini menegaskan prinsip-prinsip mendasar yang harus dijunjung oleh semua pihak. Salah satu prinsip

penting adalah perlindungan pekerja dari undang-undang yang bersifat diskriminatif terhadap serikat pekerja. Hal ini termasuk peraturan yang menghalangi pekerja bergabung dengan serikat atau mendorong pekerja keluar dari keanggotaan mereka. Selain itu, konvensi ini memastikan bahwa pekerja tidak boleh menghadapi tuduhan atau pemecatan karena aktivitas maupun keterlibatan mereka dalam serikat pekerja.

Konvensi ini juga mengatur hak organisasi pekerja dan pengusaha untuk bebas dari intervensi satu sama lain dalam pembentukan, fungsi, dan operasionalnya. Prinsip otonomi organisasi harus dijaga agar masing-masing pihak dapat menjalankan peran dan fungsi mereka secara mandiri. Selain itu, konvensi ini mempromosikan perundingan bersama dengan menekankan pentingnya negosiasi sukarela dan menjaga otonomi pihak-pihak terkait. Dalam pelaksanaannya, prinsip perundingan bersama ini mencakup pengakuan terhadap perwakilan, komitmen terhadap proses dialog, serta larangan atas tindakan diskriminatif dalam berbagai aspek hubungan kerja.

Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951 mengenai Kesetaraan Upah antara Pekerja Laki-laki dan Perempuan mengharuskan negara-negara yang telah meratifikasinya untuk mengambil langkah-langkah yang mendorong dan memastikan implementasi prinsip kesetaraan upah bagi pekerjaan dengan nilai yang setara, tanpa membedakan jenis kelamin. Konvensi ini menegaskan bahwa kesetaraan upah tidak hanya berlaku untuk pekerjaan yang identik atau serupa, tetapi juga untuk pekerjaan berbeda yang memiliki nilai yang sebanding, dengan penilaian bebas dari diskriminasi gender.

Aturan ini meliputi gaji pokok maupun tunjangan tambahan lainnya, baik berupa uang maupun barang, yang diberikan oleh pemberi kerja. Kesetaraan upah diakui sebagai hak fundamental dalam Deklarasi Prinsip-Prinsip Dasar dan Hak-Hak di Tempat Kerja oleh ILO. Selain itu, prinsip ini memiliki dampak langsung dalam mengurangi kemiskinan dan meningkatkan pembangunan. Kenaikan pendapatan perempuan cenderung dialokasikan untuk investasi pada sektor kesehatan dan pendidikan anak, sehingga memperkuat kesejahteraan generasi berikutnya.

Konvensi ILO Nomor 111 tahun 1958 menekankan pentingnya kesetaraan kesempatan dan perlakuan untuk menghilangkan diskriminasi dalam dunia kerja. Konvensi ini mendefinisikan diskriminasi sebagai tindakan yang mencakup perbedaan, pengecualian, atau pemilihan yang didasarkan pada faktor seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, asal-usul kebangsaan, atau status sosial. Tindakan-tindakan tersebut dapat mengurangi atau menghilangkan kesamaan dalam akses terhadap pekerjaan dan kesempatan kerja.

Pencegahan diskriminasi mencakup semua aspek, termasuk akses ke pelatihan, kesempatan kerja, posisi tertentu, serta syarat dan kondisi pekerjaan. Selain itu, prinsip ini diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 yang meratifikasi Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW). Adopsi CEDAW oleh Majelis Umum PBB pada 18 Desember 1979 menetapkan kewajiban hukum bagi negara-negara untuk mengakhiri segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan.

Di berbagai belahan dunia, perempuan kerap menghadapi kendala serupa, seperti keterbatasan pendidikan formal, beban tanggung jawab keluarga yang menghambat karier, keterbatasan akses pada pelatihan dan promosi, hingga pekerjaan di sektor dengan upah rendah dan minimnya peluang untuk memperoleh bonus atau insentif tambahan. Kedua konvensi ini menegaskan bahwa pekerja, baik laki-laki maupun perempuan, harus diperlakukan secara setara tanpa diskriminasi. Dalam hal ini, serikat pekerja memiliki peran penting dalam mendorong kesetaraan gender dan memastikan implementasi konvensi tersebut.

Kerja paksa merupakan praktik yang telah berlangsung sepanjang sejarah dan masih ditemukan dalam bentuk modern seperti perbudakan modern dan eksploitasi tenaga kerja. Bentuk eksploitasi ini sering kali muncul karena praktik bisnis yang hanya berfokus pada keuntungan dengan mengabaikan hak asasi dan martabat manusia. Kerja paksa tidak hanya memperparah kemiskinan tetapi juga menghambat pemenuhan hak-hak mendasar, termasuk kebebasan berserikat dan kebebasan dari diskriminasi.

Konvensi ILO Nomor 29 Tahun 1930 dan Konvensi ILO Nomor 105 Tahun 1957 mengatur tentang penghapusan kerja paksa. Konvensi pertama disahkan oleh Pemerintah Belanda pada 31 Maret 1933 dan diberlakukan bagi

Indonesia melalui Stbl. No. 261 tahun 1933, sedangkan Konvensi kedua diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999.

Hak untuk bekerja diakui sebagai bagian dari hak asasi manusia. Ini menegaskan bahwa setiap individu, sejak lahir, memiliki hak inheren atas kehidupan dan tubuhnya, termasuk hak untuk bekerja. Hak tersebut tidak boleh dicabut oleh pihak mana pun.

Selain itu, pekerja berhak memperoleh upah yang adil sebagai bentuk kewajiban dari perusahaan terhadap individu yang mengikat diri sebagai pekerja. Setiap perusahaan bertanggung jawab memberikan imbalan yang sepadan dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hak untuk berserikat dan berkumpul juga menjadi hak fundamental, di mana pekerja harus diberi kebebasan membentuk serikat untuk memperjuangkan kepentingan bersama. Kebebasan berserikat ini sangat terkait dengan upaya menjamin upah yang layak bagi seluruh anggotanya.

Seiring perkembangan, perlindungan keamanan dan kesehatan kerja semakin diutamakan. Setiap pekerja harus dijamin keselamatannya dalam lingkungan kerja, termasuk kesehatannya. Hal ini memastikan produktivitas pekerja dapat terus terjaga tanpa mengabaikan kesejahteraan. Dalam hal pekerja diduga melakukan kesalahan, mereka memiliki hak untuk diproses hukum secara sah. Ini berarti setiap tindakan hukum harus dilakukan dengan prosedur yang adil dan sesuai peraturan yang berlaku, agar hak-hak pekerja terlindungi.

Pekerja juga berhak diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi, baik dalam aspek sikap, perlakuan, gaji, maupun peluang karier, pelatihan, dan pendidikan. Diskriminasi berdasarkan warna kulit, gender, agama, atau latar belakang etnis tidak diperbolehkan dalam praktik kerja. Selain itu, pekerja memiliki hak atas kerahasiaan data pribadi. Meskipun perusahaan membutuhkan informasi pribadi tertentu, data tersebut tetap harus dilindungi agar tidak disalahgunakan. Informasi yang bersifat pribadi, seperti keyakinan agama, afiliasi politik, atau kehidupan sosial, tidak boleh diakses tanpa izin pekerja.

### **2.2.3. Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja memiliki peran penting dalam pembangunan, baik sebagai pelaksana maupun sebagai tujuan dari proses pembangunan itu sendiri. Dalam Pasal

1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja dan menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat secara lebih luas.

Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja dibentuk melalui perjanjian antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Perjanjian tersebut menjadi dasar hukum bagi keterikatan kedua belah pihak. Beberapa bentuk hubungan kerja yang diakui dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia meliputi:

1. Hubungan kerja formal, hubungan kerja yang dibangun berdasarkan perjanjian resmi, baik untuk waktu tertentu maupun tidak tertentu, yang mengandung unsur kepercayaan, imbalan berupa upah, dan adanya perintah dari pemberi kerja kepada pekerja.
2. Hubungan kerja informal, dalam hubungan ini, pekerja bekerja dengan perseorangan atau kelompok yang tidak berbadan hukum, berdasarkan kepercayaan dan kesepakatan. Imbalan yang diterima bisa berupa upah, bagi hasil, atau bentuk kompensasi lainnya.
3. Hubungan kerja berdasarkan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis, dan menciptakan kewajiban serta hak antara pengusaha dan pekerja. Bukti adanya hubungan kerja ini adalah perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada kesepakatan bersama untuk memenuhi hak serta kewajiban masing-masing. Hak dan kewajiban ini dijabarkan dalam perjanjian kerja, baik tertulis maupun lisan. Dalam perjanjian tersebut, berbagai aspek harus diatur dengan jelas, termasuk jam kerja, gaji, upah lembur, dan perlindungan kesehatan bagi pekerja. Selain itu, perjanjian juga harus memuat ketentuan terkait hak dan kewajiban ketika hubungan kerja berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.



## **2.3. Tinjauan Umum tentang Pekerja Migran**

### **2.3.1. Pengertian Pekerja Migran**

Dalam perspektif hukum internasional, pekerja migran adalah orang yang pindah dari negara asal untuk bekerja di luar negeri, baik untuk jangka waktu sementara maupun permanen. Istilah ini mencakup pekerja yang terlibat dalam berbagai sektor, dan mereka sering menghadapi tantangan terkait hak-hak dasar dan akses ke layanan sosial di negara tujuan. *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (CMW)* menegaskan bahwa pekerja migran berhak atas perlindungan hukum, kondisi kerja yang manusiawi, serta akses ke layanan sosial tanpa diskriminasi, baik bagi mereka maupun keluarga yang menyertai.<sup>25</sup>

Pekerja Migran Indonesia merupakan istilah baru yang digunakan untuk mengganti istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Berdasarkan UU PMI, istilah TKI diganti menjadi PMI. Pasal 1 UU PMI menjelaskan bahwasannya, pekerja migran merupakan individu yang berpindah dari satu negara ke negara lain dengan tujuan utama untuk mencari pekerjaan dan meningkatkan taraf hidup. Ketika meninggalkan negara asalnya untuk bekerja dalam berbagai sektor di negara tujuan, baik secara permanen maupun sementara. Pekerja migran bisa berasal dari latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang berbeda-beda. Begitu juga pada pekerja migran Indonesia, pemerintah daerah bekerja sama dengan pemerintah pusat dalam memberikan pelatihan agar memiliki kompetensi atau keahlian dalam bekerja.

### **2.3.2. Klasifikasi Pekerja Migran**

Berdasarkan pengklasifikasiannya, pekerja migran dibagi menjadi tiga, antara lain:

1. Pekerja yang bernaung atau bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum;
2. Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga;
3. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

---

<sup>25</sup>International Labour Organization (ILO), 2020, International Migration and Labour Standards.

Pekerja migran dibagi kembali menurut sektor kerjanya, pekerja migran dibagi menjadi dua, yaitu pekerja migran sektor formal dan pekerja migran sektor informal. Pekerja migran sektor formal merupakan pekerja migran dengan kualifikasi yang cukup ketat, dimana yang menjadi calon pekerja memiliki jenjang pendidikan menengah keatas, memiliki keahlian, serta pengalaman kerja.<sup>26</sup> Sedangkan, pekerja migran informal merupakan pekerja migran dengan tingkat pendidikan menengah kebawah serta sebagian dari pekerja migran informal tidak memiliki pengalaman pekerjaan.<sup>27</sup> Warga Negara Indonesia (WNI) yang berada di luar negeri tidak semuanya termasuk dalam kategori pekerja migran, apabila WNI tersebut termasuk dalam kategori yang diantaranya:

1. Dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional, atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi;
2. Pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri;
3. WNI yang berstatus pengungsi dan/atau pencari suaka;
4. Penanam modal atau investor;
5. Aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia;
6. WNI yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN);
7. WNI yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

Beberapa kategori ini meskipun bekerja dan mendapat penghasilan tidak termasuk klasifikasi pekerja migran Indonesia.

### **2.3.3. Pengertian Pelindungan Pekerja Migran**

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Setiap tahunnya jumlah tenaga kerja di Indonesia terus meningkat dan tidak sesuai dengan jumlah lapangan

---

<sup>26</sup>Riana Puspa Dewi Santoso dan Singgih Manggalou, 2024, Implementasi Kebijakan Pemerintah Bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Provinsi Jawa Timur Tahun 2021, *VISA: Journal of Vision and Ideas*, Volume 4, Nomor 2, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, hlm. 661–671.

<sup>27</sup>Prastiwi, Lustina F., 2016, Analisis Pekerja Migran dan Nonmigran Perkotaan Pada Sektor Formal dan Sektor Informal di Indonesia, *Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya*, Vol.4, No.1, hlm. 1-22.

pekerjaan yang tersedia.<sup>28</sup> Pemerintah Indonesia tidak hanya memberikan peluang kepada tenaga kerja untuk bekerja dalam negeri namun juga membuka kesempatan kepada tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri yang kemudian disebut sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Dalam UU PMI disebutkan bahwa PMI adalah setiap warga yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.<sup>29</sup> Dalam Undang-Undang ini juga dijelaskan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya yang dilakukan untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja atau setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial.

Sedangkan pengertian dari keluarga PMI juga dijelaskan yakni merupakan keluarga PMI terdiri dari suami, istri, anak, ataupun orang tua baik di dalam negeri ataupun yang tinggal diluar negeri, dengan adanya tenaga kerja yang berangkat bekerja diluar negeri itu memberikan dampak baik terhadap negara, dimana bisa mengurangi angka pengangguran pekerja yang ada didalam negeri, dalam hal ini juga bisa memberikan pemasukan kepada negara di karenakan meningkatnya devisa negara, dikarenakan adanya transaksi pengiriman uang kepada keluarga yang berada di dalam negeri.<sup>30</sup>

Adanya bentuk pelindungan terhadap pekerja migran Indonesia membuat Pemerintah Indonesia mengeluarkan aturan hukum mengenai pelindungan pekerja migran Indonesia. Berkaitan dengan hal ini, "Pelindungan" berbeda dengan "Perlindungan", dimana menurut Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, kata "Pelindungan" dan "Perlindungan" memiliki kata dasar yang sama, yaitu

---

<sup>28</sup>Rizqy Aulia Fitri dan Arinto Nugroho, 2017, Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terkait Pemenuhan Persyaratan Dokumen Calon Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Ponorogo, *Jurnal Hukum: NOVUM*, Volume 4 No. 4, hlm. 3.

<sup>29</sup>Verawati Skaut, dan Widodo Triputro, 2023, Pencegahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ilegal, *Jurnal MARAS: Penelitian Multidisiplin*, Volume 1 No.1, Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa Yogyakarta, hlm. 2.

<sup>30</sup>Nadia Qonita Kama Nada, Kahar Haerah, dan Binaridha Kusuma Ningtiyas, 2024, Collaborative Governance dalam Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Kabupaten Jember, *Jurnal Retorika*, Volume 1, Nomor 1, Universitas Muhammadiyah Jember, hlm. 86.

”Lindung”. Kata imbuhan dan proses penurunannya berbeda, maka berdasarkan proses pengimbuhan, kata ”Perlindungan” memiliki makna ”tempat berlindung” dan umumnya berhubungan dengan kata kerja berlindung, sedangkan ”Pelindungan” memiliki makna ”perihal cara melindungi”.<sup>31</sup> Berdasarkan makna kata tersebut maka memiliki makna bahwa ”Pelindungan Pekerja Migran Indonesia” merujuk bagaimana perihal upaya atau cara melindungi para calon ataupun pekerja migran Indonesia.

Adapun Pasal 1 ayat (5) UU PMI menegaskan bahwasannya pelindungan pekerja migran untuk mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi merupakan bagian dari hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya<sup>32</sup> Oleh sebab itu, tujuan utama pelindungan pekerja migran adalah menghindari dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Pelindungan pekerja migran meliputi pelindungan secara kelembagaan yang mengatur tugas dan kewenangan kementerian sebagai regulator atau pembuat kebijakan dengan pihak-pihak pelaksana kebijakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **2.3.4. Hak-Hak Pekerja Migran**

Hak-hak pekerja migran tidak terlepas dengan pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia. Mengacu pada konvensi ILO (Organisasi Perburuhan Internasional) yang menjadi dasar untuk memastikan pelindungan yang komprehensif bagi pekerja yang bekerja di luar negeri, berbagai konvensi ILO menetapkan standar internasional yang harus dipatuhi oleh negara-negara anggota untuk melindungi hak-hak pekerja migran. Konvensi Nomor 97 Tahun 1949 tentang Migrasi untuk Tujuan Pekerjaan menetapkan prinsip-prinsip dasar mengenai pelindungan pekerja migran, termasuk perlakuan yang sama dalam hal

---

<sup>31</sup>Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, <https://kbbi.web.id/lindung>, [Diakses 12 April 2024].

<sup>32</sup>Henny Natasha Rosalina dan Lazarus Tri Setyawanta, 2020, Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Program Studi Magister Ilmu Hukum Volume 2, Nomor 2, Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, hlm. 178.

kondisi kerja, remunerasi, dan akses terhadap layanan sosial dan kesehatan. Pekerja migran berhak mendapatkan informasi yang jelas dan benar mengenai persyaratan kerja di negara tujuan, serta hak untuk diperlakukan dengan martabat dan hormat tanpa diskriminasi.

Konvensi ILO Nomor 143 Tahun 1975 tentang Penyalahgunaan dalam Migrasi dan Promosi Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan untuk Pekerja Migran menjelaskan hak pekerja migran dengan di atasnya masalah eksploitasi dan penyalahgunaan pekerja migran. Konvensi ini mengharuskan negara-negara anggota untuk mengambil langkah-langkah untuk mencegah kondisi kerja yang tidak adil dan untuk memastikan pekerja migran memiliki hak yang sama dengan pekerja lokal dalam hal kesempatan dan perlakuan.

Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Fundamental di Tempat Kerja Tahun 1998 menegaskan empat prinsip dasar yang harus dihormati oleh semua negara anggota ILO, yaitu kebebasan berserikat dan pengakuan atas hak untuk berunding secara kolektif, penghapusan segala bentuk kerja paksa, penghapusan pekerja anak, dan penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Pekerja migran berhak untuk bergabung dengan serikat pekerja dan berpartisipasi dalam negosiasi kolektif untuk memperjuangkan hak pekerja migran. Pekerja migran juga berhak atas perlindungan dari kerja paksa, diskriminasi, dan eksploitasi anak.

Konvensi ILO Nomor 189 Tahun 2011 tentang Pekerja Rumah Tangga memberikan perlindungan hak khusus bagi pekerja rumah tangga, banyak di antaranya adalah pekerja migran. Konvensi ini menetapkan standar untuk kondisi kerja yang layak, termasuk jam kerja yang wajar, hak atas hari libur, perlindungan kesehatan dan keselamatan, serta upah yang layak. Pekerja rumah tangga migran sering kali bekerja di sektor informal dan rentan terhadap pelanggaran hak. Oleh karena itu, konvensi ini sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja migran mendapatkan perlindungan yang sama seperti pekerja di sektor formal.

Mengacu pada Konvensi Internasional yang telah diratifikasi Indonesia 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 Pelindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya) dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun

2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia maka hak-hak pekerja migran Indonesia dibagi menjadi tiga tahapan yaitu pemenuhan hak sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam tabel berikut:

Tabel 2.2. Hak-Hak Pekerja Migran.

No.	Klasifikasi Tahapan	Hak-Hak Pekerja Migran
1.	Pemenuhan Hak Sebelum Bekerja	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="884 562 1353 887">1. Hak untuk Mendapat Sosialisasi dan Diseminasi Informasi Pekerja migran berhak mendapatkan informasi yang jelas dan benar mengenai proses rekrutmen, kondisi kerja, dan hak serta kewajiban pekerja migran sebelum berangkat ke luar negeri.</li> <li data-bbox="884 891 1353 1182">2. Hak untuk Mendapat Pelatihan Kerja Pekerja migran berhak mendapatkan pelatihan dan pembekalan yang mencakup bahasa, budaya, hukum, serta keterampilan yang dibutuhkan di negara tujuan.</li> <li data-bbox="884 1187 1353 1478">3. Hak untuk Mendapat Pelindungan Hukum Pekerja migran berhak atas pelindungan hukum dari praktik perekrutan yang tidak adil atau menipu, serta pelindungan dari biaya perekrutan yang berlebihan.</li> <li data-bbox="884 1482 1353 1729">4. Hak untuk Mendapat Pemeriksaan Kesehatan Pekerja migran berhak untuk mendapatkan pemeriksaan kesehatan untuk memastikan kelayakan fisik dan mental sebelum berangkat.</li> <li data-bbox="884 1733 1353 1803">5. Hak untuk Mendapat Jaminan Sosial atau Asuransi<sup>33</sup></li> </ol>

<sup>33</sup>Adha, L. A., Asyhadie, Z., & Kusuma, R., 2020, Kebijakan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Risalah Kenotariatan*, 1(2). <https://doi.org/10.29303/risalahkenotariatan.v1i2.13> (Diakses 15 Agustus 2024)

No.	Klasifikasi Tahapan	Hak-Hak Pekerja Migran
2.	Pemenuhan Hak Saat Bekerja	<p data-bbox="930 286 1356 427">Pekerja migran berhak mendapatkan asuransi yang meliputi risiko selama bekerja di luar negeri.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="882 439 1356 613">1. Hak untuk Mendapat Perlakuan yang Adil dan Setara Berhak mendapatkan perlakuan yang sama dan tidak diskriminatif di tempat kerja.</li> <li data-bbox="882 622 1356 869">2. Hak untuk Mendapat Kondisi Kerja yang Layak Berhak bekerja dalam kondisi yang aman dan sehat, termasuk perlindungan terhadap risiko kerja dan keselamatan di tempat kerja.</li> <li data-bbox="882 878 1356 1093">3. Hak untuk Upah yang Layak Berhak menerima upah yang layak dan tepat waktu sesuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan hukum yang berlaku di negara tujuan.</li> <li data-bbox="882 1102 1356 1348">4. Hak untuk Jam Kerja dan Istirahat Berhak atas jam kerja yang wajar, waktu istirahat yang cukup, dan cuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.</li> <li data-bbox="882 1357 1356 1572">5. Hak untuk Mendapatkan Akses ke Layanan Kesehatan dan Sosial Berhak mendapatkan akses ke layanan kesehatan dan fasilitas sosial lainnya.</li> <li data-bbox="882 1581 1356 1787">6. Hak untuk Kebebasan Berkomunikasi Berhak untuk berkomunikasi dengan keluarga dan pihak berwenang di negara asal dan tujuan.</li> <li data-bbox="882 1796 1356 2007">7. Hak untuk Mendapat Pelindungan Hukum Berhak atas pelindungan hukum dan akses ke bantuan hukum jika menghadapi masalah atau pelanggaran hak seperti</li> </ol>

No.	Klasifikasi Tahapan	Hak-Hak Pekerja Migran
3.	Pemenuhan Hak Setelah Bekerja	<p data-bbox="930 286 1353 394">pendampingan, mediasi, advokasi, dan perwalian sesuai dengan hukum negara setempat.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="882 398 1353 577">1. Kepulangan yang Aman Berhak mendapatkan fasilitasi untuk kepulangan yang aman dan lancar ke Indonesia setelah kontrak kerja selesai.</li> <li data-bbox="882 582 1353 797">2. Pembayaran Hak-Hak Tertunda Berhak menerima pembayaran hak-hak yang masih tertunda, termasuk upah, tunjangan, atau kompensasi lain yang belum dibayarkan oleh pemberi kerja.</li> <li data-bbox="882 801 1353 1128">3. Akses ke Layanan Reintegrasi Sosial Berhak mendapatkan layanan reintegrasi yang mencakup bantuan untuk kembali ke kehidupan masyarakat, termasuk akses ke pelatihan keterampilan dan peluang pekerjaan di Indonesia.</li> <li data-bbox="882 1133 1353 1312">4. Pelindungan Pasca Kerja Berhak atas pelindungan hukum dan bantuan jika mengalami masalah atau pelanggaran hak setelah kembali ke Indonesia.</li> <li data-bbox="882 1317 1353 1496">5. Pengurusan Pekerja Migran yang Sakit dan Meninggal Dunia Berhak difasilitasi dalam keadaan sakit dan meninggal dunia.</li> <li data-bbox="882 1500 1353 1713">6. Pemberdayaan Pekerja Migran dan Keluarganya Berhak menerima edukasi keuangan agar Pekerja Migran dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya.</li> </ol>

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

### 2.3.5. Dasar Hukum Pelindungan Pekerja Migran

Hak-hak pekerja migran sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja menjadi hal yang mendasar untuk melindungi pekerja migran, maka terdapat dasar hukum dalam pelindungan pekerja migran sebagai landasan untuk memastikan



bahwa hak-hak pekerja migran dihormati dan dilindungi, mendapatkan perlakuan yang adil, perlindungan dari eksploitasi, serta dukungan yang diperlukan untuk reintegrasi setelah kembali ke negara asal, diantaranya:

#### 1. UUD 1945

Adapun beberapa Pasal yang sangat memberikan dasar hukum yang kuat untuk melindungi pekerja migran, yaitu:

- a. Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Pasal ini menegaskan bahwa setiap warga negara Indonesia, termasuk pekerja migran berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal ini menjadi dasar bagi negara untuk memastikan bahwa pekerja migran bekerja dalam kondisi yang layak dan memperoleh upah yang adil.
- b. Pada Pasal 28D ayat (1), "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum." Pasal ini memberikan dasar hukum bagi pekerja migran untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil di negara tempat pekerja migran tersebut bekerja, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
- c. Pasal 28D ayat (2), "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja" sehingga pasal ini memastikan bahwa pekerja migran berhak mendapatkan pekerjaan dengan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak, baik di Indonesia maupun di negara tempat pekerja migran tersebut bekerja.
- d. Pasal 28E ayat (1): "Setiap orang berhak memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali." Pasal ini memberikan hak kepada pekerja migran untuk memilih pekerjaan serta hak untuk kembali ke Indonesia setelah selesai bekerja di luar negeri.

- e. Pasal 28E ayat (3): "Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat." Pasal ini mendukung hak pekerja migran untuk bergabung dengan serikat pekerja atau organisasi lain yang dapat membantu melindungi hak-hak pekerja migran.
- f. Pasal 28G, "Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi." Pasal ini memastikan bahwa pekerja migran berhak mendapatkan perlindungan terhadap pekerja migran, keluarga, dan harta benda pekerja migran, serta perlindungan dari ancaman atau ketakutan selama bekerja di luar negeri.
- g. Pasal 28I ayat (1), "Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun." Pasal ini memberikan perlindungan hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun kepada pekerja migran, termasuk hak untuk tidak disiksa dan hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum.
- h. Pasal 28I ayat (2), "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapat perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu." Pasal ini memastikan bahwa pekerja migran berhak bebas dari perlakuan diskriminatif dan berhak mendapatkan perlindungan dari diskriminasi selama bekerja di luar negeri.
- i. Pasal 29, "Negara berdasar atas Ketuhanan Yang Maha Esa." Pasal ini mendasari pentingnya nilai-nilai agama dan moral dalam setiap kebijakan negara termasuk kebijakan terkait perlindungan pekerja migran. Hal ini menjadi dasar kebijakan dan pelaksanaan perlindungan

pekerja migran yang sejalan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dasar hukum perlindungan pekerja migran juga didapati dalam beberapa Pasal, diantaranya Pasal 2, Pasal 5, dan Pasal 6. Pembangunan ketenagakerjaan harus berlandaskan pada Pancasila dan UUD 1945, hal ini diterakan dalam Pasal maka seluruh kebijakan ketenagakerjaan harus sesuai dengan nilai-nilai dasar negara dalam hal ini termasuk kebijakan perlindungan pekerja migran. Pada Pasal 5 juga telah ditegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha sejalan dengan hal ini ditekankan pada Pasal 6. Beberapa pasal tersebut menjadi dasar perlindungan pekerja migran bahwasannya pekerja migran memiliki hak yang sama dengan pekerja lokal dan tidak boleh didiskriminasi berdasarkan status migran.

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 Pelindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya)

Konvensi ini memastikan bahwa pekerja migran dan anggota keluarga pekerja migran memiliki hak-hak dasar yang sama seperti warga negara lainnya, termasuk hak untuk bebas dari diskriminasi, hak atas kondisi kerja yang adil dan aman, serta hak atas perlindungan hukum.

4. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Undang-undang ini secara keseluruhan pasalnya mengatur mengenai perlindungan pekerja migran, namun beberapa pasal ini sangat menjadi dasar perlindungan. Pasal 5, menekankan bahwa pemerintah bertanggung jawab melindungi pekerja migran sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pada Pasal 8, bahwasannya pekerja migran berhak memperoleh informasi yang benar dan jelas mengenai prosedur penempatan dan

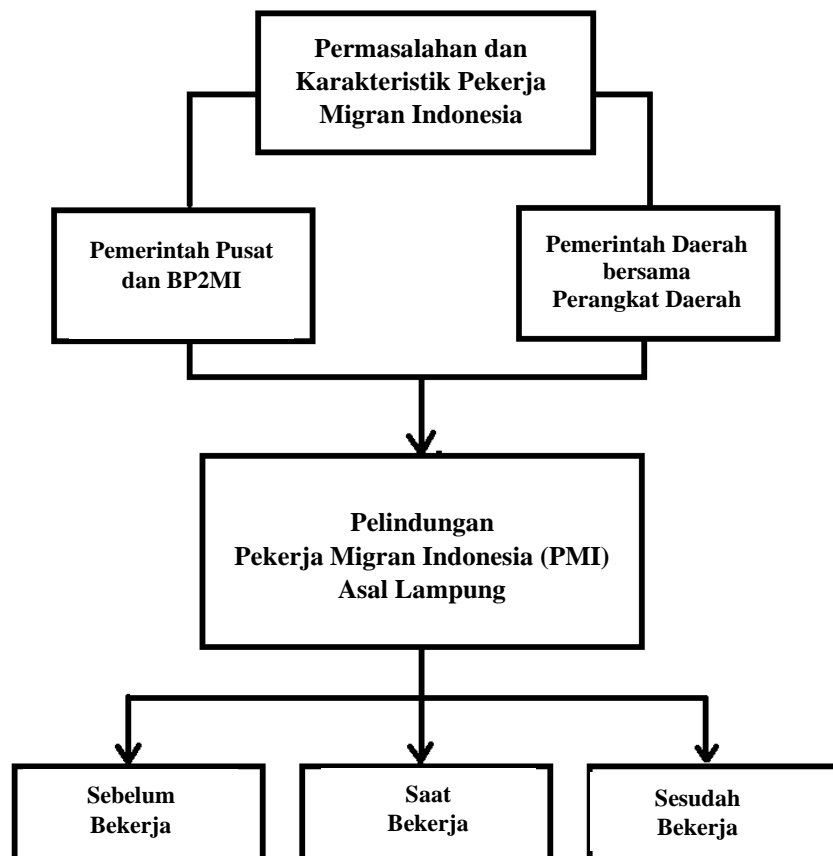
pelindungan hak pekerja migran. Pasal 9 juga menegaskan bahwa pekerja migran berhak atas pelindungan hukum, sosial, dan ekonomi.

5. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

UU PMI memberikan kerangka hukum atau rumah pengaturan mengenai pelindungan pekerja migran, namun Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia memberikan panduan teknis dan operasional untuk pelaksanaan undang-undang tersebut, seperti proses rekrutmen, pelatihan, dan penempatan pekerja migran, serta tata cara pengawasan dan evaluasi pelindungan pekerja migran di negara tujuan.

#### 2.4. Kerangka Pikir

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



Sumber: Kerangka Pikir diolah Peneliti, 2024.

Keterangan:

Penyelenggaraan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal Lampung, dimulai dari permasalahan dan karakteristik Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang cenderung melakukan “3-D Jobs atau *Dirty, Dangerous, and Demeaning*” yang mempengaruhi kebijakan perlindungan. Pemerintah Pusat bersama BP2MI bertanggung jawab menyusun dan mengawasi kebijakan serta aturan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI), sementara pemerintah daerah Provinsi Lampung bekerja sama dengan perangkat daerah untuk melaksanakan kebijakan tersebut di tingkat daerah sesuai dengan kewenangannya. Penyelenggaraan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) terbagi menjadi tiga tahap diantaranya sebelum bekerja, saat bekerja, dan sesudah bekerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif. Penelitian ini bertumpu pada data sekunder yaitu bahan-bahan pustaka.<sup>34</sup> Pendekatan yuridis normatif dilakukan dengan menganalisis norma dan aturan hukum yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Pendekatan yuridis normatif bertumpu pada hukum itu sendiri sebagai landasannya, yang menguraikan konsep, asas, dan peraturan hukum.<sup>35</sup> Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kesesuaian prosedur, kewenangan dan substansi yang menimbulkan kewajiban (*obligatio, verplichting*).<sup>36</sup>

#### **3.2. Sumber Data**

Data merupakan sekumpulan informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan suatu penelitian yang berasal dari berbagai sumber. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan, dengan menelaah dan mengutip dari berbagai sumber bacaan yang berkaitan dengan Kewenangan Pemerintah Provinsi Lampung dalam Penyelenggaraan Pelindungan Migran Indonesia. Menurut Soerjono Soekanto data sekunder dari sudut mengikatnya digolongkan menjadi:<sup>37</sup>

##### **a. Bahan hukum primer**

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan atau hukum positif. Berkenaan dengan hal tersebut,

---

<sup>34</sup>Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2013, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: RajaGrafindo, 2013, hlm. 12.

<sup>35</sup>Johnny Ibrahim, 2013, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia, hlm. 57.

<sup>36</sup>*Ibid.*, hlm.150.

<sup>37</sup>Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2013, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo, hlm. 51-52.

penelitian yang akan dilakukan saat ini disandarkan pada peraturan perundang-undangan antara lain:

1. UUD 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
  3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
  4. 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 Pelindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya);
  5. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
  7. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
  8. Keputusan Gubernur Lampung Nomor G/478/V.08/HK/2022 tentang Pembentukan Layanan Terpadu Satu Atap Pekerja Migran Indonesia Provinsi Lampung.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan-bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari bahan kepustakaan, buku-buku ilmu hukum, literatur yang berkaitan dengan penelitian atau masalah yang dibahas
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier ini yang digunakan berasal dari internet dengan *website* atau sumber yang terpercaya.

### **3.3. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka (*library research*) dilakukan untuk memperoleh data dengan cara membaca, mengutip, mencatat dan memahami berbagai literatur yang ada hubungannya dengan materi penelitian, berupa buku-buku, peraturan perundang-undangan, serta dokumen lain yang berkaitan dengan Kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung dalam Penyelenggaraan Pelindungan Migran Indonesia. Data yang telah diperoleh selama pelaksanaan penelitian selanjutnya diolah dengan tahapan sebagai berikut:

1. Seleksi data

Kegiatan pemeriksaan untuk mengetahui kelengkapan data selanjutnya data dipilih sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

2. Klasifikasi data

Kegiatan penempatan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk dianalisis lebih lanjut.

3. Penyusunan data

Kegiatan penempatan dan menyusun data yang saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang bulat dan terpadu pada sub pokok bahasan sehingga mempermudah interpretasi data.

### **3.4. Analisis Data**

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan yang komprehensif dan menyeluruh, menggunakan metode penelitian hukum normatif. Pendekatan kualitatif berarti data sekunder diolah dan dijelaskan secara mendalam, terstruktur, runtut, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif, sehingga mempermudah interpretasi serta pemahaman hasil analisis. Komprehensif mengacu pada analisis yang mencakup berbagai aspek secara mendalam sesuai dengan lingkup dan tujuan penelitian. Sementara itu, lengkap berarti bahwa setiap bagian data yang relevan telah dianalisis tanpa ada yang terlewatkan, memastikan integritas dan kesempurnaan hasil penelitian.



## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

1. Pengaturan mengenai penyelenggaraan pekerja migran diatur melalui berbagai peraturan perundang-undangan, yang mencakup lima skema penempatan pekerja migran Indonesia, yaitu lima skema penempatan pekerja migran Indonesia meliputi *Government to Government (G to G)*, *Government to Private (G to P)*, *Private to Private (P to P)*, penempatan secara mandiri, dan Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri (UKPS). Skema penempatan secara mandiri menjadi tantangan pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan, karena PMI yang menggunakan skema ini mengurus seluruh proses penempatan secara mandiri tanpa melalui perantara, baik pemerintah maupun swasta. Selain itu, perlindungan pekerja migran dilaksanakan dalam tiga tahap diantaranya, sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Karakteristik pekerja migran asal Lampung umumnya memenuhi kriteria pekerjaan "3-D Jobs" (*Dirty, Dangerous, Demeaning*), khususnya dalam sektor informal.
2. Pelaksanaan kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung diatur melalui Keputusan Gubernur Lampung Nomor G/478/V.08/HK/2022 tentang Pembentukan Layanan Terpadu Satu Atap Pekerja Migran Indonesia Provinsi Lampung, serta Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Berdasarkan regulasi ini, kewenangan Pemerintah Provinsi Lampung terbatas pada tahap sebelum dan sesudah pekerja migran bekerja di luar negeri. Namun, apabila pekerja migran tersebut merupakan warga Lampung sesuai Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang dimiliki, Pemerintah Daerah memiliki pilihan untuk bersikap aktif atau pasif dalam menanggapi permasalahan yang dihadapi pekerja migran selama bekerja di luar negeri.

## **5.2. Saran**

Peneliti menemukan bahwa kewenangan Provinsi Lampung masih terbatas dalam memastikan perlindungan yang menyeluruh bagi PMI, terutama dalam aspek hukum. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan koordinasi antara lembaga daerah dan nasional, serta regulasi yang belum sepenuhnya mengakomodasi kompleksitas berbagai skema penempatan PMI, khususnya skema penempatan mandiri dan pekerja migran yang memilih non-prosedural. Terutama dibutuhkan sosialisasi kepada masyarakat bahwasannya skema penempatan mandiri tidak dianjurkan dan sangat rentan untuk diberikan perlindungan menyeluruh oleh negara. Oleh karena itu, diperlukan pembaharuan peraturan perundang-undangan untuk memperkuat peran Pemerintah Daerah Provinsi Lampung dan memperbaiki tata kelola perlindungan PMI.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Badan Pusat Statistik. 2024. *Statistik Indonesia*. Jakarta:Badan Pusat Statistik.
- Black, Henry Campbell, dkk. 2004. *Black's Law Dictionary 8th Edition*. St. Paul Minnesota: West Group.
- Budiardjo, Miriam, dkk. 1991. *Aneka Pemikiran tentang Kuasa dan Wibawa*. Jakarta:Pustaka Sinar Harapan.
- Davis, Ralph Currier. 1951. *The Fundamentals of Top Management*. New York: Harper and Row Publisher.
- Direktorat Analisis Dampak Kependudukan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. 2023. *Laporan Kependudukan Indonesia 2023*. Jakarta:Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.
- HR, Ridwan. 2018. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim, Johnny. 2013. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia.
- Lathif, Nazaruddin, Mustika Mega Wijaya dan R. Muhammad Mahradi. 2021. *Hukum Administrasi Negara*. Bogor:Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Universitas Pakuan.
- Muhammad, Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Metode Penelitian Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Mahfud MD, Mohammad, dan SF. Marbun. 2009. *Wewenang Dalam Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Airlangga.
- Natalis Pigay. 2005. *Migrasi Tenaga Kerja Internasional*. Jakarta:Pustaka Sinar Harapan.
- Nurmayani. 2009. *Hukum Administrasi Daerah*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Paramitha, Amelia Ayu, dkk. *Hukum Administrasi Negara*. Serang Banten:Sada Kurnia Pustaka. 2023.
- Rahayu, Devi Nunuk Nuswardani dan Zuhairah Ariff Abd Ghadas.2021. *Pelindungan Hak Pekerja Migran Indonesia*. Surabaya:Scopindo Media Pustaka.
- S., Prajudi Atmosudirdjo.1986. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sulaiman, Abdullah dan Andi Walli. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM).

Syahrizal, Darda. 2018. *Hukum Administrasi Negara dan Peradilan Tata Usaha Negara*. Yogyakarta: Media Pressindo.

## **JURNAL**

Akim, Inggit dan Nur Indah Sari. 2022. "Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan sebagai Daerah Perbatasan". *Journal Borneo Law Review*. Volume 6 Nomor 2. Universitas Borneo Tarakan.

Aulia Fitri, Rizqy dan Arinto Nugroho. 2017. "Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terkait Pemenuhan Persyaratan Dokumen Calon Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Ponorogo". *Jurnal Hukum: NOVUM*. Volume 4 Nomor 4.

Dalimunthe, Nikmah, dkk. 2023. "Analisis Penerapan Sistem Jaminan Sosial Sebagai Pelindungan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia". *Jurnal Res Justicia: Jurnal Ilmu Hukum*. Volume 3 Nomor 2. Banten: Universitas Bina Bangsa.

Dzuhur Hidayat, Ihsan, Waluyo, dan Fatma Ulfatun Najicha. 2021. "Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia oleh Pemerintah Daerah". *Jurnal Ilmu Hukum: Mizan*. Volume 10 Nomor 1.

Gandara, Moh. 2020. "Kewenangan Atribusi, Delegasi dan Mandat". *Jurnal Khazanah Hukum*. Vol. 2 Nomor 3. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati.

HS Tisnanta, et.al, 2017, 'The Dilemma of Indonesia Welfare State Challenge of Realizing Social Welfare in the Global Era', FIAT JUSTICIA Volume 11 Number 3, Lampung: Faculty of Law.

M. Hadjon, Philipus. 2017. "Tentang Wewenang". *Jurnal Yuridika*. Vol.7. No. 5-6. Surabaya: Lembaga Inovasi. Pengembangan Jurnal. Penerbitan dan Hak Kekayaan Intelektual.

Musrin, Bachtiar Simatupang, Darwis Anatami. 2022. "Analisis Yuridis Pelindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia". *Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia*. Volume 2 Nomor 12. Universitas Batam.

Ndarujati, Damasus. 2021. "Peran Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam Mengatasi Masalah Pekerja Migran Indonesia di Taiwan". *Jurnal Social Technology*. Volume 1 Nomor 1. Universitas Jenderal Soedirman.

Prastiwi, Lustina F., 2016. "Analisis Pekerja Migran dan Nonmigran Perkotaan Pada Sektor Formal dan Sektor Informal di Indonesia". *Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya*. Volume 4 Nomor 1.

Puspa Dewi Santoso, Riana dan Singgih Manggalou. 2024. "Implementasi Kebijakan Pemerintah Bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Provinsi

- Jawa Timur Tahun 2021". *VISA: Journal of Vision and Ideas*. Volume 4 Nomor 2. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
- Qonita Kama Nada, Nadia, Kahar Haerah, dan Binaridha Kusuma Ningtiyas. 2024. "Collaborative Governance dalam Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Kabupaten Jember". *Jurnal Retorika*. Volume 1. Nomor 1. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Rachma Zakia Fitri, Anggi dan Heru Sugiyono. 2023. "Strategi Penanganan Pekerja Migran Indonesia yang Bekerja Tidak Sesuai dengan Kontrak Kerja". *Jurnal USM Law Review*. Volume 6 Nomor 3. Jakarta: Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Rahardjo, S., 2011. "Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan". *Jurnal Hukum Progresif*. Volume 1 Nomor 1.
- Rosalina, Natasha, Henny dan Lazarus Tri Setyawanta. 2020. "Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat". *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia. Jurnal Program Studi Magister Ilmu Hukum*. Volume 2. Nomor 2. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.
- Safitri, Dhanny dan Ali Abdullah Wibisono. 2023. "Keamanan Manusia Pekerja Migran Indonesia: Ketidakamanan dan Pelindungannya". *Intermestic: Journal of International Studies*. Volume 7 Nomor 2. Jawa Barat: Universitas Padjajaran.
- Skaut, Verawati dan Widodo Triputro. 2023. "Pencegahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ilegal". *Jurnal MARAS: Penelitian Multidisiplin*. Volume 1 No.1. Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa Yogyakarta.
- Waluyo dan Dona Budi Kharisma. 2023. "Optimalisasi Peran Pemerintah Desa dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia". *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*. Volume 12 Nomor 1. Universitas Sebelas Maret.
- Widodo, Hartono dan R. Jossi Belgradoputra. 2019. "Pelindungan Pekerja Migran Indonesia". *Jurnal Binamulia Hukum*. Volume 8, Nomor 1. Bekasi: Universitas Krisnadwipayana.

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- 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 Pelindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya).

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Keputusan Gubernur Lampung Nomor G/478/V.08/HK/2022 tentang Pembentukan Layanan Terpadu Satu Atap Pekerja Migran Indonesia Provinsi Lampung

#### **WEBSITE**

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kewenangan> (Diakses 11 April 2024).

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. <https://kbbi.web.id/lindung> (Diakses 12 April 2024).

Muhamad, Nabilah. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/11/21/10-negara-tujuan-utama-penempatan-pekerja-migran-indonesia-hingga-oktober-2023-taiwan-teratas#:~:text=Menurut%20data%20Badan%20Pelindungan%20Pekerja%20Migran%20Indonesia%20%28BP2MI%29%2C.sektor%20formal%20dan%20107.882%20pekerja%20di%20sektor%20informal> (Diakses 12 April 2024)

Oktavia, Vina. 2023. <https://www.kompas.id/baca/nusantara/2023/05/12/nasib-buruh-migran-masih-memprihatinkan> (Diakses 5 April 2024)

Tenaga Kerja Provinsi Lampung. <https://balaik3.disnaker.lampungprov.go.id/pages/tentang-kami> (Diakses 12 April 2024).