

Bidang ilmu: Pemberdayaan Masyarakat & Lingkungan / Ilmu Hukum
Topik: Pemahaman Tentang Tindak Pidana Ketenagakerjaan Bagi PMI
(Studi pada Penerapan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang

PENELITIAN



**PEMAHAMAN TENTANG TINDAK PIDANA
KETENAGAKERJAAN BAGI PMI
(PEKERJA MIGRAN INDONESIA)
(Studi pada Penerapan Undang-Undang Nomor
18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja
Migran Indonesia)**

Ketua

Dr. AIDA DEWI, S.H., M.H (NPP. 510810245)

Anggota

ANANG SETIYANA (NIM. 192217608)

**UNIVERSITAS WIDYA MATARAM
YOGYAKARTA**

MEI 2024

HALAMAN PENGESAHAN

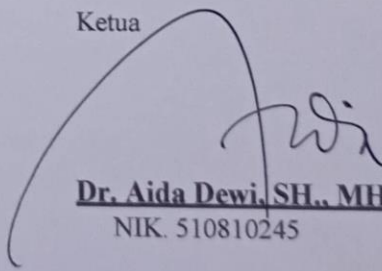
Judul	:	Pemahaman Tentang Tindak Pidana Ketenagakerjaan Bagi PMI (Studi pada Penerapan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia)
1 Kode>Nama Rumpun Ilmu	:	596 /Rumpun Ilmu Hukum
2 Ketua Tim	:	Dr. AIDA DEWI, SH., MH
Nama lengkap	:	510810245
a. NPP	:	0517077401
b. NIDN	:	Penata Laksana III/b
c. Pangkat/Golongan	:	Lektor
d. Jabatan Fungsional	:	Hukum/ Ilmu Hukum
e. Fakultas/Program Studi	:	aidadewik@gmail.com
f. Alamat Email	:	088225101937
g. Nomor HP/WA	:	
3 Anggota Peneliti	:	
Nama lengkap	:	Anang Setiyana
a. NIM	:	192217608
b. Perguruan Tinggi	:	Universitas Widya Mataram
c. Fakultas/Program Studi	:	Hukum/ Ilmu Hukum
d. Alamat Email	:	-
e. Nomor HP/WA	:	082225028887
4 Lokasi Penelitian	:	-
5 Lama Penelitian	:	2 bulan
6 Biaya Yang Diperlukan	:	
a. Universitas	:	Rp. 5.000.000.
b. Sumber lain	:	-

Yogyakarta, 28 Mei 2024


Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum


Dr. Hartanto, SE., SH., MHum
NIK. 510810230

Ketua


Dr. Aida Dewi, SH., MH
NIK. 510810245

Menyetujui
Ketua LPPM Universitas Widya Mataram


Prof. Dr. Ir. Ambar Rukmini, MP
NIP. 1964120819923002001

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
DAFTAR ISI	ii
RINGKASAN	Iii
BAB I PENDAHULUAN	4
A. Latar Belakang	4
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Metode Penelitian	6
BAB II PEMBAHASAN	8
A. Tindak pidana penempatan pekerja migran Indonesia	8
B. Tanggung jawab negara dalam upaya memberikan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia yang sedang mengalami masalah di luar negeri	17
BAB III PENUTUP	22
A. Kesimpulan	22
B. Saran	22
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

RINGKASAN

Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (disebut UU PPMI) merupakan dasar hukum pelindungan pekerja migran Indonesia. Pengesahan UU ini menandakan akhir dari perjalanan panjang yang lamban dan terjal dari proses legislasi untuk perlindungan buruh migran Indonesia yang setiap saat menghadapi kerentanan, mulai dari soal pengupahan pengusiran, penganiayaan, pelecehan seksual, perkosaan bahkan hukuman mati.

Semangat dari Undang-Undang No 18 tahun 2017 sebagaimana dituangkan dalam penjelasannya adalah agar PMI terlindungi 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. Meskipun memiliki kontribusi pada remitansi negara, banyak PMI yang mengalami berbagai tindakan yang melanggar hak-haknya saat bekerja di luar negeri. bahwa adanya hal tersebut PMI rentan terkena pelanggaran hak atau perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh majikan atau pihak lain.

Metode yang digunakan adalah normative method atau metode pendekatan yuridis normative. Dimana untuk mempertajam analisa penelitian, penulis menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan undang-undang (*statue approach*) serta pendekatan sosiologis (*sociological approach*). Tahapan yang dilakukan dalam penelitian pola perilaku masyarakat dipadupadankan dengan kepustakaan sehingga akan ditemukan hal yang seharusnya dilakukan atau diterima dalam keseimbangan dengan penerapannya/prakteknya dan tahap terakhir menganalisis mengenai Pemahaman Tentang Tindak Pidana Ketenagakerjaan Bagi PMI (Pekerja Migran Indonesia) (Studi Pada Penerapan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia). **Berdasarkan data pengaduan Crisis Center Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) tahun 2022, beberapa permasalahan yang dihadapi sepanjang 2019-2021 antara lain, gaji tidak dibayar, PMI gagal berangkat, perdagangan orang, pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja, tindak kekerasan dari majikan, depresi/sakit jiwa, penipuan peluang kerja, dan sebagainya.**

Kata Kunci : Tindak Pidana, Ketenagakerjaan. Pekerja Migran Indonesia

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum dipahami sebagai tatanan pemaksa, yakni tatanan yang menerapkan sanksi berupa tindakan paksa, maka ketentuan yang menjelaskan hukum dalam undang-undang akan tampak sebagai pernyataan bahwa dalam kondisi tertentu, yang juga ditetapkan oleh tatanan hukum itu, tindakan paksa tertentu yang juga ditetapkan oleh tatanan itu, seharusnya dilakukan. Masalah Pekerja Migran juga masih mewarnai kondisi ketenagakerjaan Indonesia, khususnya terkait dengan penyelenggaraan, penempatan dan perlindungan pekerja migran di luar negeri.

Cara pemerintah untuk mengurangi tingkat pengangguran adalah dengan cara penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagai pekerja migran Indonesia. Terdapat beberapa permasalahan yang menjadi agenda pemerintah yang harus diselesaikan, diantara masalah tersebut adalah kurangnya jumlah lapangan kerja, rendahnya tingkat ekonomi masyarakat, rendahnya daya saing para pekerja migran Indonesia, menjadi masalah berat yang harus diselesaikan. Untuk menyelesaikan permasalahan yang ada, dengan pengiriman pekerja migran diharapkan menjadi alternatif penyelesaian masalah.¹ Meskipun satu sisi adanya remitan menjadi indikator penting bagi perekonomian keluarga pekerja migran di desa asal pekerja migran.²

Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (disebut UU PPMI) merupakan dasar hukum pelindungan pekerja migran Indonesia. Pengesahan UU ini menandakan akhir dari perjalanan panjang yang lamban dan terjal dari proses legislasi untuk perlindungan buruh migran Indonesia yang setiap saat menghadapi kerentanan, mulai dari soal pengupahan,

¹ F. W. Pangestu and A. J Pitoyo, "Pemanfaatan Remitan Tenaga Kerja Wanita Untuk Pendidikan Anak Di Desa Jangkar, Kecamatan Temon, Kabupaten Kulon Progo," *Jurnal Bumi Indonesia* 4, no. No. 3 (2015),

² Bothy Dewandaru, Afif Nur Rahmadi, and Evi Husniati Sya'idah, "Pemanfaatan Remitansi Pekerja Migran Indonesia Serta Peran Usaha Pekerja Migran Indonesia Purna Untuk Pembangunan Desa Asal," *Warmadewa Economic Development Journal* 2, no. 2(2019): 44–50

pengusiran, penganiayaan, pelecehan seksual, perkosaan bahkan hukuman mati. Melalui UU tersebut juga ada istilah baru pengganti Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menjadi Pekerja Migran Indonesia (untuk selanjutnya disebut PMI).

Semangat dari Undang-Undang No 18 tahun 2017 sebagaimana dituangkan dalam penjelasannya adalah agar PMI terlindungi 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. Selain itu, undang-undang tersebut lebih menekankan dan memberikan peran yang lebih besar kepada Pemerintah dan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Pentingnya penguatan perlindungan HAM pekerja migran Indonesia tersebut dilakukan karena jumlah PMI yang terus meningkat setiap tahunnya. Menurut BP2MI, pada tahun 2020 tercatat terdapat 9 juta pekerja migran Indonesia yang berada di luar negeri.³ Padahal pada 2005, jumlah PMI hanya berjumlah 3 juta jiwa.⁴ Dari jumlah tersebut, ada beberapa pekerjaan utama PMI di negara tujuan yakni 32% sebagai PRT/pengasuh anak, 19% pekerja pertanian, 18% pekerja konstruksi, 8% pekerja pabrik, dan pekerjaan-pekerjaan lainnya.⁵ Banyaknya PMI juga berdampak pada tingginya remitansi nasional dari PMI, yang mencapai Rp 33,4 triliun pada kuartal II tahun 2020.⁶

Meskipun memiliki kontribusi pada remitansi negara, banyak PMI yang mengalami berbagai tindakan yang melanggar hak-haknya saat bekerja di luar negeri. Hal itu sebagaimana temuan 2 tahun terakhir Komnas HAM Terima 257 Pengaduan buruh migran.⁷ Data tersebut menunjukkan bahwa PMI rentan terkena pelanggaran hak atau perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh majikan

³ BP2MI Akan Buat Modernisasi Sistem Data PMI,” Bp2mi.go.id, 7 Agustus 2020; diakses 03 April 2024, <https://bp2mi.go.id/berita-detail/bp2mi-akan-buat-modernisasi-sistem-data-pmi>

⁴ World Bank, *Pekerja Global Indonesia: Antara Peluang& Risiko*, (Jakarta: World Bank, 2017), hlm.11.

⁵ Ibid

⁶ BP2MI Akan Buat Modernisasi Sistem Data PMI,” Bp2mi.go.id, 7 Agustus 2020; diakses 03 April 2024, <https://bp2mi.go.id/berita-detail/bp2mi-akan-buat-modernisasi-sistem-data-pmi>

⁷ Ady Thea DA, 2 Tahun Terakhir Komnas Ham Terima 257 Pengaduan Buruh Migran; diakses 03 April 2024, <https://www.hukumonline.com/berita/a/2-tahun-terakhir-komnas-ham-terima-257-pengaduan-buruh-migran-lt639fe6ee1b458/>

atau pihak lain.

Berdasarkan fakta yang terjadi mengenai PMI rentan terkena pelanggaran hak atau perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh majikan atau pihak lain serta perlunya pemidanaan perlindungan pekerja PMI Berdasarkan hal tersebut diatas maka penulis ingin mengkaji dengan ini peneliti ingin merumuskan berupa: PEMAHAMAN TENTANG TINDAK PIDANA KETENAGAKERJAAN BAGI PMI (PEKERJA MIGRAN INDONESIA) (Studi pada Penerapan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia)

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tindak pidana penempatan pekerja migran Indonesia ?
2. Bagaimana tanggung jawab negara dalam upaya memberikan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia yang sedang mengalami masalah di luar negeri ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pemahaman Tentang Tindak Pidana Ketenagakerjaan Bagi PMI (Pekerja Migran Indonesia) (Studi Pada Penerapan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017

Tujuan penelitian lainnya agar bisa diterbitkan dalam jurnal lokal yang mempunyai ISSN atau jurnal nasional terakreditasi dan bisa digunakan sebagai pengayaan bahan ajar yang berkaitan dengan substansi hasil penelitian.

D. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris. Dimana untuk mempertajam analisa penelitian, penulis menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan undang-undang (*statute approach*).⁸ Kemudian dalam memperoleh informasi dan data penelitian, digunakan penelitian hukum kepustakaan, yang mempergunakan data sekunder berupa buku, literatur, hasil penelitian, jurnal, artikel, dan peraturan perundang-undangan yang dengan objek

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), hlm. 93

penelitian.⁹ Selanjutnya dengan data dan pendekatan tersebut, dilakukan pengolahan melalui analisis secara kualitatif, yakni dengan melakukan klasifikasi, perbandingan, dan menghubungkan.¹⁰ Kemudian disajikan secara deduktif dalam pembahannya, sebagaimana analisa yuridis normatif.¹¹

⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian hukum normatif: suatu tinjauan singkat*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2007), hlm. 23.

¹⁰ Jujun S Suriasumantri, *Ilmu dalam Perspektif Moral, Sosial, dan Politik: Sebuah Dialog Tentang Dunia Keilmuan Dewasa Ini*, (Jakarta: Gramedia, 1986), hlm. 61

¹¹ Amiruddin & Zaenal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 6

BAB II

PEMBAHASAN

A. Tindak Pidana Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Tindakan pengiriman pekerja migran ke luar negeri secara ilegal kini sudah diatur dalam Undang-Undang (UU). Sesuai dengan UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) yang telah disahkan DPR akhir Oktober lalu, pelaku yang terlibat pengiriman pekerja migran atau Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri secara ilegal, dapat diancam pidana maksimal 10 tahun penjara dan denda maksimal Rp. 15.000.000.000,- (lima belas miliar rupiah). Pasal 82 UU PPMI menyebutkan, ancaman pidana penjara paling lama 10 tahun dan denda paling banyak Rp. 15.000.000.000,- (lima belas miliar rupiah). kepada setiap orang yang dengan sengaja menempatkan pekerja migran dengan jabatan dan tempat pekerjaan yang tak sesuai dengan perjanjian kerja, sehingga merugikan pekerja migran. Atau, menempatkan pekerja migran pada pekerjaan yang bertentangan dengan nilai kemanusiaan, norma kesusilaan, atau peraturan perundang-undangan. Ini harus jadi perhatian bagi serius bagi para stakeholder dalam penempatan pekerja migran.

Ancaman pidana dan denda diberlakukan bersama-sama. Jangan sampai ada mal administrasi penempatan pekerja migran, menurut Direktur Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Legeri (PPTKLN) Kementerian Ketenagakerjaan. Pemberlakuan hukum tersebut utamanya ditujukan untuk aparat sipil negara, baik di pusat maupun daerah sampai desa. Sebab, dalam UU PPMI masalah rekrutmen, persiapan dan peningkatan skill pekerja migran adalah tanggungjawab pemerintah, sedangkan fungsi PPTKIS hanya sebagai marketing penempatan.¹²

¹² Sumber Kementerian Ketenagakerjaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Legeri (PPTKLN) Kementerian Ketenagakerjaan. Tahun 2017

Keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri membawa tenaga kerja Indonesia mencari pekerjaan ke luar negeri. Dari tahun ke tahun, jumlah ini semakin meningkat dengan berbagai alasan antara lain pengangguran dalam negeri, lapangan kerja dalam negeri belum mencukupi, disparitas pertumbuhan ekonomi global/regional, kemajuan teknologi transportasi dan informasi, hak untuk bekerja di luar negeri. Faktor penarik yang ada di luar negeri berupa upah yang lebih tinggi membuat tenaga kerja tertarik bekerja di luar negeri, tetapi faktor yang paling berpengaruh adalah faktor pendorong yang ada di dalam negeri, yaitu belum terpenuhinya salah satu hak dasar warga negara yang paling penting yaitu: pekerjaan seperti diamanatkan di dalam Pasal 27 D ayat (2) UUD 1945 dan perubahannya bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri. Akan tetapi, di segi lain mempunyai sisi negatif berupa risiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap tenaga kerja Indonesia tersebut. Menurut Ali Mahrus, perbuatan pidana menunjuk pada perbuatan baik secara aktif maupun secara pasif, sedangkan apakah pelaku ketika melakukan perbuatan pidana patut dicela atau memiliki kesalahan, bukan merupakan wilayah perbuatan pidana, tetapi sudah masuk pada pertanggungjawaban pidana.¹³ Perbuatan pidana adalah perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum, larangan mana disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu, bagi barang siapa yang melanggar larangan tersebut.

Dapat juga dikatakan bahwa perbuatan pidana ialah perbuatan oleh suatu aturan hukum dilarang dan diancam pidana, asal saja dalam pada itu diingat bahwa larangan ditujukan kepada perbuatan (yaitu suatu keadaan atau kejadian yang ditimbulkan oleh kelakuan orang), sedangkan ancaman pidananya ditujukan kepada orang yang menimbulkan kejadian itu.¹⁴

¹³ Ali Mahrus, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal 97

¹⁴ Ibid, hlm. 25

Antara larangan dan ancaman pidana ada hubungan yang erat, oleh karena di antara kejadian itu ada hubungan yang erat pula dan yang satu tidak dapat dipisahkan dari yang lain. Kejadian tidak dapat dilarang jika yang menimbulkan bukan orang dan orang tidak dapat diancam pidana, jika tidak karena kejadian yang ditimbulkan olehnya dan justru untuk menyatakan hubungan yang erat itu, maka dipakailah perkataan perbuatan, yaitu suatu pengertian abstrak yang menunjuk pada dua keadaan konkret: pertama, adanya kejadian yang tertentu dan kedua, adanya orang yang berbuat yang menimbulkan kejadian itu¹⁵

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 82. Dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,- (lima belas miliar rupiah), setiap Orang yang dengan sengaja menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia pada:

- a. Jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a
- b. pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf

Setiap Perjanjian Penempatan Kerja idealnya harus diawasi oleh Disnaker Kabupaten/Kota setempat agar isi perjanjian tidak bertentangan dengan Undang- undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Meskipun lahirnya perjanjian berdasarkan kesepakatan para pihak, namun proses bargaining tawar menawar isi Perjanjian Penempatan Kerja tidak seimbang, isi perjanjian ditentukan oleh pihak yang status sosial ekonominya lebih tinggi. Posisi Calon PMI/TKI status sosialnya lebih rendah dibandingkan dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS), tidak menutup kemungkinan hak dan kewajiban para pihak tidak seimbang. Untuk menghindari ketidak keimbangan tersebut, maka setiap Format Perjanjian Penempatan Kerja yang belum ditandatangani harus dikoreksi terlebih dahulu oleh DISNAKER Kabupaten/Kota setempat. Kemudian setiap Perjanjian

¹⁵ Ibid, hlm 59-60

Penempatan Kerja yang telah ditandatangani oleh para pihak harus didaftarkan ke kantor DISNAKER Kabupaten/Kota setempat paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah ditandatangani. Bagian Pengawasan atau bagian yang ditunjuk DISNAKER Kabupaten/Kota dapat mengoreksi kembali isi Perjanjian Penempatan Kerja tersebut dalam jangka waktu tertentu maksimal 4 hari kerja setelah didaftarkan

Sanksi adalah alat pemaksa, memaksa menegakkan hukum ialah memaksa mengindahkan norma-norma hukum. Penegakan hukum pidana menghendaki sanksi hukum, yaitu sanksi yang terdiri atas derita khusus yang dipaksakan kepada si bersalah. Derita kehilangan nyawanya (hukuman mati), derita kehilangan kebebasannya (penjara dan kurungan), derita kehilangan sebagian kekayaan (hukuman denda dan perampasan) dan derita kehilangan kehormatannya (pengumuman keputusan hakim). Penegakan hukum perdata menghendaki sanksi- sanksi juga yang terdiri atas derita dihadapkan di muka pengadilan dan derita kehilangan sebagian kekayaannya guna memulihkan atau mengganti kerugian akibat pelanggaran yang dilakukannya. Sanksi sebagai alat penegak hukum bisa juga terdiri atas kebatalan perbuatan yang merupakan pelanggaran hukum. Baik bataldemi (*van rechtswege*) maupun batal setelah ini dinyatakan oleh hakim. Pelanggaran hukum acara acapkali ada sanksinya kebatalan juga misalnya; batal surat tuduhan yang tidak menyebutkan unsur tempat dan/atau waktu.

Penerapan sanksi dalam suatu perundang-undangan pidana bukanlah sekedar masalah teknis perundang-undangan semata, melainkan bagian tak terpisahkan dari substansi atau materi perundang-undangan itu sendiri. artinya, dalam hal menyangkut masalah penalisasi, kriminalisasi dan deskriminalisasi harus dipahami secara komprehensif baik segala aspek persoalan substansi atau materi perundang-undangan pada tahap kebijakan legislasi. penalisasi, kriminalisasi dan deskriminalisasi harus dipahami secara komprehensif baik segala aspek persoalan substansi atau materi perundang-undangan pada tahap kebijakan legislasi.¹⁶

¹⁶ Mahmud Mulyadi dan Feri Antoni Surbakti, *Politik Hukum Pidana Terhadap Kejahatan Korporasi*, Cetakan Pertama, PT. Sofmedia, Jakarta, 2010. hlm. 91

Keberadaan sanksi tindakan menjadi urgen karena tujuannya adalah untuk mendidik kembali pelaku agar mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Sanksi tindakan ini lebih menekankan nilai kemanusiaan dalam reformasi dan pendidikan kemabali pelaku kejahatan. Pendidikan kembali ini sangat penting karena hanya dengan cara ini. Pelaku dapat menginsyafi bahwa apa yang dilakukan itu bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan. Sanksi dalam hukum pidana merupakan reaksi atas pelanggaran hukum yang telah ditentukan undang-undang, mulai dari penahanan, penuntutan sampai pada penjatuhan hukuman oleh hakim. Simon menyatakan, bahwa bagian terpenting dari setiap undang-undang adalah menentukan system hukum yang dianutnya. Masalah kebijakan menetapkan jenis sanksi dalam hukum pidana, tidak terlepas dari masalah penetapan tujuan yang ingin dicapai dalam pembedanaan.¹⁷

1. Syarat-Syarat Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Syarat-syarat penempatan pekerja migran Indonesia tercantum dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Setiap pekerja migran Indonesia yang akan bekerja di luar negeri harus memenuhi persyaratan:

- 1) Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun.
- 2) Memiliki kompetensi.
- 3) Sehat jasmani dan rohani.
- 4) Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial dan.
- 5) Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan

Terdapat pula persyaratan dokumen yang harus dimiliki oleh calon pekerja migran yang antara lain :

- 1) Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah

¹⁷ Ibid, hlm 91

melampirkan fotokopi buku nikah.

- 2) Surat keterangan izin dari suami atau istri, orang tua, izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah.
- 3) Sertifikat kompetensi kerja.
- 4) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- 5) Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat.
- 6) Visa kerja.
- 7) Perjanjian penempatan pekerja migran Indonesia.
- 8) Perjanjian kerja

Persyaratan bukan hanya diperuntukan bagi calon pekerja migran saja tapi berlaku pula untuk badan yang menjadi pelaksana penempatan pekerja migran. Badan pelaksana penempatan pekerja menurut Slamet terdiri dari:

- 1) Badan yang didirikan oleh beberapa perusahaan dan ditugaskan pada perusahaan yang mencari perusahaan.
- 2) Badan yang dibentuk khusus untuk mencari pekerja dan perusahaan yang membutuhkan pekerja, badan ini mendaftarkan pekerja dengan berbagai kualitas dalam kegiatannya untuk diberikan kepada perusahaan yang memerlukan pekerja karena badan ini mempunyai tujuan komersial sehingga perlu membebankan biaya pendafratan pekerja dan biaya manajemen
- 3) .Badan yang secara resmi dibentuk oleh pemerintah dan tugasnya adalah memberikan layanan yang sama dengan penempatan pekerja jenis kedua.¹⁸

Badan penempatan pekerja migran bagian pertama dan kedua harus mendapatkan izin dari pemerintah (dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja) bahkan untuk mengirimkan pekerja dari satu daerah ke daerah lain di wilayah Indonesia atau dari Indonesia ke luar negeri harus memenuhi

¹⁸ Slamet Saksono, 2011, *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, hlm. 59.

persyaratan yang dipersyaratkan. Salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah menandatangani perjanjian kerja tertulis dengan pekerja yang akan disalurkan ke daerah atau negara lain. Kesepakatan tersebut disepakati dengan dinas ketenagakerjaan setempat asal pekerja yang bersangkutan yang tujuannya adalah untuk memberikan perlindungan.

Badan penempatan pekerja migran bagian pertama dan kedua harus mendapatkan izin dari pemerintah (dalam hal ini kementerian Tenaga Kerja) bahkan untuk mengirimkan pekerja dari satu daerah ke daerah lain di wilayah Indonesia atau dari Indonesia ke luar negeri harus memenuhi persyaratan yang dipersyaratkan. Salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah menandatangani perjanjian kerja tertulis dengan pekerja yang akan disalurkan ke daerah atau Negara lain. Kesepakatan tersebut disepakati dengan dinas ketenagakerjaan setempat asal pekerja yang bersangkutan yang tujuannya adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja tersebut. Perjanjian kerja memuat antara lain identitas para pihak, hak, dan kewajiban setiap pihak, syarat dan prosedur penempatan, mekanisme perlindungan pekerja migran Indonesia, pemantauan dan evaluasi, penyelesaian sengketa, perubahan perjanjian tertulis, dan jangka waktu dan pengakhiran perjanjian tertulis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pelaksana penempatan pekerja menurut Pasal 49 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 terdiri dari ::

1. Badan, dilakukan atas dasar perjanjian tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pemberi kerja pekerja migran Indonesia atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.
2. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mencari peluang kerja, menempatkan pekerja migran Indonesia serta menyelesaikan permasalahan pekerja migran Indonesia yang ditempatkannya dan dalam hal ini wajib mendapatkan izin tertulis yaitu surat izin perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia selanjutnya disebut (SIP3MI) dan surat izin

perekrutan pekerja migran Indoensia selanjutnya disebut (SIP2MI) dari Menteri yang tidak dapat dialihkan dan dipindahtangkan kepada pihak lain diberikan dalam jangka waktu lima tahun dapat diperpanjang setiap lima tahun sekali setelah mendapatkan rekomendasi dari Badan

3. Perusahaan yang menempatkan pekerja migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri wajib bertanggungjawab terhadap perlindungan pekerja yang ditempatkan ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri.

Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia agar dapat memperoleh surat izin perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia selanjutnya disebut (SIP3MI) harus memenuhi syarat antara lain:

1. Memiliki modal tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit lima miliar rupiah yang disetor.
2. Penyetoran melalui bank pemerintah dengan deposito minimal satu miliar lima ratus juta rupiah yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban melindungi pekerja migran Indonesia.
3. Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan terhadap pekerja migran Indoensia paling singkat 3 tahun berjalan.
4. Memiliki sarana dan prasarana sebagai pelayanan terhadap penempatan pekerja migran Indonesia.

Untuk perpanjangan surat izin perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia selanjutnya disebut (SIP3MI) dapat diberikan apabila Perusahaan Penempatan Pekerja Migran memenuhi syarat antar lain:

1. Kewajiban untuk memberikan laporan secara periodic kepada Menteri telah dilaksanakan.
2. Penempatan minimal 75 % dari rencana penempatan pada waktu memperoleh surat izin perusahaan penempatan pekerja migran Indoensia selanjutnya (SIP3MI) telah dilaksanakan.

3. Masih mempunyai sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditentukan
4. Mempunyai neraca keuangan selama dua tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit oleh akuntan public
5. Tidak dalam kondisi diskors
6. Laporan sesuai yang ditentkan telah dilaporkan dan diserahkan.

Selain surat zin perusahaan penempatan pekerja Indonesia selanjutnya disebut (SIP3MI) perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia harus juga memiliki SIP2MI dengan mencantumkan Negara tujuan penempatan dengan syarat harus memiliki dokumen antara lain:

1. Perjanjian kerjasama sama penempatan
2. Surat permintaan pekerja migran Indonesia dari pemberi kerja
3. Rancangan perjanjian penempatan
4. Rancangan perjanjian kerja.

B. Tanggung Jawab Negara dalam Upaya Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia yang sedang Mengalami Masalah di Luar Negeri

Pentingnya arti dari sebuah pekerjaan bagi setiap orang dapat digambarkan bahwa hal ini sudah tercermin dalam UUD NRI 1945 sebagaimana juga pekerjaan yang pantas dan cocok adalah pilihan dan semua orang berhak mendapatkannya. Pekerjaan yang dirasa lebih pantas dan berkualitas di luar sana telah mengambil alih posisi pekerjaan dalam negeri atau domestik yang terbilang terbatas lapangan pekerjaannya sehingga tidak sedikit orang yang memilih bekerja di luar Indonesia. Indonesia juga memiliki perwakilannya di luar negeri untuk melindungi PMI sebagaimana telah diamanatkan dalam UUD NRI 1945 dan juga aturan lainnya. Perlindungan yang dimaksud seperti membantu dalam hal apapun yang menyulitkan PMI disana, penyuluhan hukum, dan pelayanan konsuler

Landasan hukum perlindungan PMI diatur dengan tujuan sebagai wadah peraturan dan kebijakan PMI secara keseluruhan.¹⁹Landasan hukum perlindungan PMI yakni antara lain:

1. Undang-Undang (UU)
 - a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - b. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - c. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya;
 - d. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri; dan
 - e. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
2. Peraturan Pemerintah (PP)
 - a. PP Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
 - b. PP Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan

¹⁹ Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan Kedua, (Jakarta, Sinar Grafika, 2010), 14

- Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Oleh Pemerintah;
- c. PP Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
 - d. PP Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
3. Peraturan Menteri, yang dalam hal ini adalah bagian Ketenagakerjaan, yakni:
- a. Permenakertrans Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri;
 - b. Permenakertrans Nomor 45 Tahun 2015 tentang Pembiayaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
 - c. Permenakertrans Nomor 18 tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia; dan
 - d. Permenakertrans Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia

UU PMI menegaskan arti mengenai Pelindungan dalam konteks PMI itu sendiri yakni segala usaha yang dilakukan untuk memberikan perlindungan kepentingan kepada PMI beserta keluarganya atau juga Calon PMI yang akan berangkat dan bekerja nantinya. Tujuannya adalah agar sebelum dan setelah melakukan pekerjaan terjaminnya pemenuhan hak dalam aspek sosial, ekonomi, dan hukum mereka dapat terpenuhi.²⁰

Dalam kebijakan ini juga memuat mengenai tujuan dilakukannya pelindungan PMI yakni untuk terwujudnya penjaminan pemenuhan dan penegakan HAM sebagai PMI dan juga warga negara secara umum dengan tidak melupakan perlindungan dalam aspek sosial, ekonomi, dan hukumnya.²¹ Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) sebagai perwakilan negara ialah yang melaksanakan perlindungan terhadap PMI dengan landasan pada hukum dan kebiasaan internasional serta peraturan perundang-undangan. Maksud

²⁰ Pasal 1 angka 5 UU PMI.

²¹ Pasal 3 UU PMI.

dari perlindungan ini adalah ingin terciptanya ketenteraman untuk PMI beserta keluarganya dengan cara penjaminan basic rights yang mereka miliki serta menghindari perlakuan yang bersifat diskriminasi.

Dalam bekerja, setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh proteksi atas keselamatannya untuk peningkatan nasional yang lebih produktif.²² Secara internasional, perlindungan terhadap pekerja migran memang sudah terlaksana, akan tetapi implementasi perlindungan terhadap pekerja migran berdasarkan peraturan perundang-undangan dan regulasi yang lain dirasa perlu dilaksanakan secara besar-besaran sebagai peran dan tanggung jawab pemerintah. Pemerintah Indonesia memberikan perlindungan kepada PMI yang terdiri dari dua jenis, yakni :

- 1) Secara preventif/edukatif, yakni dengan membuat perangkat hukum melalui kebijakan seperti undang-undang dan juga aturan-aturan terkait bagaimana akan melaksanakan kebijakan tersebut, membuat kesepakatan antarnegara terkait placement dan perlindungan PMI khususnya antara negara pengirim dan penerima.²³
- 2) Secara represif/kuratif, yakni mendirikan Crisis Center untuk berhadapan dengan masalah-masalah hukum yang akan datang, ketenagakerjaan, serta sosial budaya di Negara

Bentuk perlindungan PMI yang adalah tanggung jawab pemerintah dibagi dalam 3 (tiga) tahap berdasarkan UU PMI yaitu :

1. Pre-Placement
 - a. Administratif yakni segala hal yang berkaitan dengan kelengkapan dokumen PMI serta keabsahannya.
 - b. Teknis yakni segala hal yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kualitas Calon PMI. Cara yang dilakukan antara lain seperti sosialisasi dan pelatihan kerja serta pembinaan
2. Placement
 - a. Pendataan yang dilakukan oleh pejabat bagian ketenagakerjaan.

²² Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta, Erlangga, 2016), h. 178

²³ Husni, Lalu. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri." *Mimbar Hukum* Volume 23, no. 11 (2011), 162.

- b. Evaluasi terkait pekerjaan yang ada termasuk bagaimana kondisi kerjanya.
 - c. Fasilitas untuk menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja.
 - d. Pembinaan kepada PMI.
 - e. Layanan jasa konsuler.
 - f. Fasilitas pemenuhan hak dan repatriasi PMI
3. Post-Placement
- a. Mendapatkan sarana untuk pulang sampai ke rumahnya.
 - b. Pengurusan hak-hak dari PMI yang belum mencapai titik gol.
 - c. Mendapatkan pengendalian terkait PMI yang sudah tiada atau dalam keadaan tidak sehat.
 - d. Rehabilitasi dan Pemberdayaan bagi PMI

Sebagaimana bentuk perlindungan PMI tersebut, pemerintah harusnya dapat melindungi PMI awal dan akhir mereka bekerja. Pasal 6 ayat (1) juga mengatur hak- hak bagi Calon PMI yakni :²⁴

1. Pekerjaan yang layak dan sesuai dengan potensi yang dimiliki.
2. Edukasi dan training untuk meningkatkan potensi diri.
3. Kabar atau keterangan mengenai seluk beluk kerja seperti kondisi dan pasarnya.
4. Tidak ada perlakuan yang diskriminatif dalam periode bekerja.
5. Beribadah sesuai kepercayaan masing-masing.
6. Mendapatkan gaji yang setimpal dengan apa yang telah dikerjakan.
7. Proteksi dan pertolongan dalam bidang hukum apabila terjadi sesuatu yang menimpa PMI.
8. Eksplanasi lebih lanjut terkait hak dan kewajiban.
9. Komunikasi.
10. Penguasaan dokumen pekerjaan.

²⁴ Pasal 6 ayat (1) UU PMI

Berdasarkan hak-hak calon PMI di atas, masih banyak yang beranggapan bahwa PMI atau pekerja migran secara umumnya merupakan kumpulan orang-orang yang dapat dijadikan korban dan merupakan sumber tenaga kerja yang murah dan lemah. Konsekuensi dari keadaan ini adalah terabaikannya apa yang menjadi hak-hak dasar dari kaum pekerja migran sehingga untuk dilecehkan sangatlah mudah.²⁵ Sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang disebutkan di pembahasan pertama, masih rentan terjadinya eksploitasi terhadap PMI karena masih belum efektifnya perlindungan hukum yang mereka dapatkan dari negara tujuan. Hal ini menjadi krusial karena negara tujuan masih belum dapat melaksanakan perlindungan terhadap PMI dengan baik.

Perilisan kebijakan dan peraturan perundang-undangan merupakan dua aspek yang dapat kita tinjau jikalau ingin menggambarkan sejauh mana peran negara dalam memberikan solusi terhadap reaksi kebutuhan PMI.²⁶ Dalam UU PMI sudah membagi tanggung jawab yang harus dilakukan baik oleh pihak pusat, provinsi, kabupaten/kota dan bahkan desa. UU PMI terus memberikan ketegasan terhadap yang memiliki andil penting yakni pemerintah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan dan membina penyelenggaraan perlindungan PMI. Berbagai instansi telah menjalin kerjasama guna mengimplementasikan perlindungan kepada PMI Seperti Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dan PPTKIS, serta Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker)

²⁵ Krustiyati, Atik. "Optimalisasi Perlindungan Dan Bantuan Hukum Pekerja Migran Melalui Promosi Konvensi Pekerja Migran Tahun 2000." *Jurnal Dinamika Hukum* Vol. 13 no. 1, (2013), 141

²⁶ Sumardiani, Fenny. "Peran Serikat Buruh Migran Dalam Melindungi Hak Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri." *Jurnal Pandecta* Volume 9 no. 2 (2014), 256

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

PMI masih seringkali tertimpa permasalahan yang tidak sedikit merenggut hak asasi manusia mereka saat bekerja di luar negeri. Penderitaan yang dialami oleh para pekerja migran tersebut antara lain penganiayaan, tindak kekerasan, perdagangan manusia, pemerkosaan, dan masih banyak lagi. Banyak yang menjadi penyebab dari permasalahan-permasalahan yang ada seperti lemahnya penegakan hukum dari pemerintah baik dalam tahapan pre-placement, placement, dan post-placement. Upaya dan tanggung jawab pemerintah dalam melindungi PMI untuk mereduksi terjadinya pelanggaran HAM yang menimpa PMI telah dibagi menjadi tiga tahapan tersebut yang mana masing-masing tahap telah dibentuk regulasi-regulasi tertentu untuk menjamin perlindungan yang dimaksud. Hal ini telah termuat di aturan yang ada yakni UU PMI. Kendati demikian, implementasi dari kebijakan yang ada terkait perlindungan PMI masih tergolong lemah dengan dibuktikan dengan maraknya persoalan dan kasus hukum yang menyangkut HAM yang menimpa PMI di luar negeri

B. Saran

1. Kementerian Luar Negeri bersama BP2MI harus meningkatkan koordinasi dan sinergitas dalam upaya penegakan hukum untuk melindungi PMI agar tereduksi terjadinya pelanggaran HAM yang menimpa PMI yang diwujudkan dengan adanya 3 bentuk tanggungjawab pemerintah terhadap PMI yang meliputi Pre-Placement, Placement, dan Post Placemet yang mana hal ini perlu diperhatikan dan digalakkan kembali.
2. Membuka satgas Aduan PMI di KBRI di luar negeri yang beranggotakan tidak hanya dari pegawai kedutaan namun juga perwakilan BP2MI di luar Negeri.
3. Melakukan Tindakan Preventif untuk mencegah Terjadinya Tindak Pidana yang dialami pekerja Migran Indonesia dengan memberikan

Edukasi pentingnya dokumen Resmi dan Agen Penyaluran Pekerja.

4. Mengawasi informasi tentang lowongan pekerjaan di luar negeri agar informasi benar-benar berasal dari sumber terpercaya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ali Mahrus, 2011, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Cetakan Pertama, Jakarta, Sinar Grafika
- Amiruddin & Zaenal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)
- Jujun S Suriasumantri, 1986, *Ilmu dalam Perspektif Moral, Sosial, dan Politik: Sebuah Dialog Tentang Dunia Keilmuan Dewasa Ini*, (Jakarta: Gramedia)
- Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta, Erlangga,)
- Mahmud Mulyadi dan Feri Antoni Surbakti, 2010, *Politik Hukum Pidana Terhadap Kejahatan Korporasi*, Jakarta, PT. Sofmedia, Jakarta.
- Slamet Saksono, 2011, *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta,
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2007, *Penelitian hukum normatif: suatu tinjauan singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers)
- Wijayanti, Asri. 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan Kedua, (Jakarta, Sinar Grafika)
- World Bank, 2017, *Pekerja Global Indonesia: Antara Peluang & Risiko*, (Jakarta: World Bank.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Artikel Internet

- Ady Thea DA, 2 Tahun Terakhir Komnas Ham Terima 257 Pengaduan Buruh Migran; diakses 03 April 2024, <https://www.hukumonline.com/berita/a/2-tahun-terakhir-komnas-ham-terima-257-pengaduan-buruh-migran-lt639fe6ee1b458/>
- BP2MI Akan Buat Modernisasi Sistem Data PMI,” Bp2mi.go.id, 7 Agustus 2020; diakses 03 April 2024, <https://bp2mi.go.id/berita-detail/bp2mi-akan-buat-modernisasi-sistem-data-pmi>

Jurnal

- Bothy Dewandaru, Afif Nur Rahmadi, and Evi Husniati Sya'idah, “Pemanfaatan Remitansi Pekerja Migran Indonesia Serta Peran Usaha Pekerja Migran Indonesia Purna Untuk Pembangunan Desa Asal,” *Warmadewa Economic Development Journal* 2, no. 2(2019): 44–50
- F. W. Pangestu and A. J Pitoyo, “Pemanfaatan Remitan Tenaga Kerja Wanita Untuk Pendidikan Anak Di Desa Jangkar, Kecamatan Temon, Kabupaten Kulon Progo,” *Jurnal Bumi Indonesia* 4, no.

No. 3 (2015)

Husni, Lalu. "*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.*" *Mimbar Hukum* Volume 23, no. 11 (2011), 162.

Krustiyati, Atik. "*Optimalisasi Perlindungan Dan Bantuan Hukum Pekerja Migran Melalui Promosi Konvensi Pekerja Migran Tahun 2000.*"

Jurnal Dinamika Hukum Vol. 13 no. 1, (2013), 141

Sumardiani, Fenny. "*Peran Serikat Buruh Migran Dalam Melindungi Hak Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.*" *Jurnal Pandecta* Volume 9 no. 2 (2014), 256

Lampiran 1

Justifikasi Anggaran

a. Honorarium Peneliti

Honor	Honor/jam (Rp)	Waktu	Minggu	Honor diterimakan
Peneliti	20.000	6	7	1.500.000
SUB TOTAL (Rp)				1.500.000

b. Bahan Habis Pakai

Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Total Biaya (Rp)
Foto Copy dan Jilid	Dokumen dan referensi	4 Rangkap	96.500,-	196.000,-
Kertas HVS	Print Dokumen	2 Rim	53.000,-	106.000,-
Tinta Printer 100 ml	Cetak Dokumen	2 botol	48.000,-	96.000,-
Pembelian Pulsa Internet	Internet Luar kantor	5x32 gb	80.000,-	300.000,-
USB Flashdisk 8 GB	Pemindahan data	1 buah	145.000,-	145.000,-
Konsumsi	Rapat, Diskusi & Olah Data	7 x (2 Orang	60.000,-	302.000,-
SUB TOTAL (Rp)				1.145.000,-

c. Peralatan Penunjang

Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Total Biaya
Buku Penunjang	Rujukan Materi	3 buah		250.000.-
Kabel Laptop	Olah Data	1 buah		100.000.-
SUB TOTAL (Rp)				350.000,-

d. Perjalanan

Material	Justifikasi Perjalanan	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Total Biaya
Perjalanan luar kabupaten	Transportasi Kegiatan Sehari-hari	10	50.000,-	500.000,-
SUB TOTAL				500.000,-

e. Lain-lain : Penyusunan Laporan, Dokumentasi, Publikasi, biaya tidak Terduga lainnya.

Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Total Biaya
Penyusunan Laporan	Biaya Administrasi	1	100.000,-	100.000,-
Publikasi/Seminar	Biaya Administrasi	1	400.000,-	400.000,-
Buku Ajar	Biaya Administrasi	1	1.000.000	1.000.000,-
SUB TOTAL				1.500.000,-

Lampiran 2.

Susunan Organisasi Tim Peneliti / Pelaksana dan Pembagian Tugas

No	Nama/NIK	Institusi Asal	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (Jam/ Minggu)	Uraian Tugas
1	Aida Dewi/ NPP : 510810245	Fakultas Hukum UWM	Ilmu Hukum	6	Pembuatan Rancangan analisa Analisa kelayakan uji data Pengolahan data & penyusunan laporan
2	Anang Satiyana/ NIM.	Fakultas Hukum UWM	Ilmu Hukum	2	Pencarian dan pengambilan data

Lampiran 3.**Biodata Ketua dan Anggota Peneliti****Biodata Ketua Tim Peneliti****f. Identitas Diri**

1	Nama	Dr.Aida Dewi, S.H.,M.H.
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Lektor
4	NIP/NIK	510810245
5	NIDN	0517077401
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Bantul, 17-07-1974
7	E-Mail	Aidadewik@gmail.com
9	Nomor Telpon/HP/WA	088225101937
10	Alamat Kantor	Jl. Dalem Mangkubumen
11	Nomor Telepon/Faks	
13	Mata Kuliah yang Diampu	3. Hukum Pidana 4. Hukum Pidana Internasional dan Humaniter 5. Hukum Kejahatan Trans Nasional 6. Hukum Tindak Pidana Korupsi dan Money Laundering 7. Hukum Pertambangan dan Kehutanan 8. Hukum Pidana Khusus 9. Hukum Acara Pidana 10. Hukum Acara Pidana Militer

g. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Widya Mataram	Universitas Muhammadiyah Surakarta	Universitas Muhammadiyah Surakarta
Bidang Ilmu	Hukum	Hukum	Hukum
Tahun Masuk-Lulus	2006-2010	2011-2013	2014-2021
Judul Skripsi/Thesis/Disertasi	Terorisme di Indonesia	Kontrak Politik pada Undang-Undang Keistimewaan (studi pada Pasal 18 Huruf n UU Keistimewaan DIY)	Perlindungan Hukum Korban Tindak Pidana Pemerkosaan (studi Pada penerapan asas keadilan substantif)

Nama Pembimbing/Promotor	Sunarto, SH., MHum	1. Prof. Dr. Khudzhaifah Dimiyati, S.H.,M.Hum Dan Prof. Dr. Harun, SH., MHum	1. Prof. Dr. Khudzhaifah Dimiyati, S.H.,M.Hum 2. Dr. Nurhadiantomo 3. Dr. Natangsa Surbakti, SH., Mhum
--------------------------	--------------------	--	--

h. Pengalaman Penelitian

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan
1.	2013		
2.	2014		
3.	2015-2016		
4.	2016		
5.	2016		
6.	2017		

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat

No.	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan
1.	2013		
2.	2013		Swadaya

i. Pengalaman Penulisan Artikel Ilmiah dalam Jurnal

NO	Judul Artikel Ilmiah	Volume	Nama Jurnal
1.	Injustice Positivisme Perspektif Moral dan Etika Dalam Sistem Penegakan Hukum Pidana di Indonesia.	Vol. 3 No. 1, Maret 2019	Jurnal Ilmu Hukum Legal Standing
2.	Legal Protection For Rape Victims In Indonesia Seeking an Ideal Concept.	Vol. 21 No. 1, Juni 2021	Jurnal Al Risalah
3.	Legal Policy For Visum Et Repertum Test in Evidence of Rape Crime: Perspective of State Court In Indonesia	Vol, 9 No. 2, 23 Agustus 2021	Jurnal Hukum Replik
4	Hamlet Youth Efforts to Build a Village in Kulon Progo	Vol. 2 No. 3 (2023): March 2023	East Asia Journal
5	Strategy for winning Science Elections After The Covid 19 Pandemic	Vol. 2 No 6 (2013) June 2023	International Journal of Integrative Sciences
4.	Perlindungan Hukum Korban Tindak Pidana Pemerkosaan (Studi Tentang Penerapan Asas Keadilan Substantif)	September 2021	
5.	Konflik Hukum Hak Berpartai Politik (Studi Pasal 18 Ayat (1) Huruf n UU No. 13 Tahun 2022 Tentang Keistimewaan DIY	Juli 2012	

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima risikonya.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penelitian

Yogyakarta, 17 Mei 2024

Ketua Peneliti

Dr.Aida Dewi, SH.,MH

NIK: 510810245

Identitas Anggota Tim Pengusul

4. Identitas Diri Anggota

1	Nama Lengkap	Anang Satiyana
2	Jenis Kelamin	Laki-laki
3	NIM	192217608
4	Tempat dan Tanggal Lahir	
5	Alamat Rumah	
6	HP/WA	082225028887

5. Riwayat Pendidikan

S1	Bidang Ilmu
FH UWM	Ilmu Hukum

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerimanya.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penelitian.

Yogyakarta, 17 Mei 2024

Anggota Peneliti

Anang Satiyana

SURAT PERNYATAAN PENGUSUL PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Aida Dewi, SH.,MH.
NIK : 510810321
Pangkat/Golongan : Penata Muda Tingkat I /III B Jabatan
Fungsional : Lektor

Dengan ini menyatakan bahwa proposal saya dengan judul:

Pemahaman Tentang Tindak Pidana Ketenagakerjaan Bagi PMI (Studi pada Penerapan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia) yang diusulkan untuk tahun anggaran 2024 bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penugasan yang sudah diterima ke Kas Negara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Menyetujui
Ketua Lembaga Penelitian

Yogyakarta, 17 Mei 2024
Yang menyatakan

(Prof Dr. Ir. Ambar Rukmini, MP.)
NIP. 196412081992302001

(Dr. Aida Dewi, SH.,MH.)
NIK: 510810245

PERNYATAAN ORISINALITAS USUL PENELITIAN

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam usul penelitian ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik atau jabatan di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila terjadi dalam naskah penelitian ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia penelitian ini digugurkan, dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat (2) dan Pasal 70).

Yogyakarta, 17 Mei 2024

Ketua Peneliti

Dr. Aida Dewi, SH., MH
NIK: 510810245