

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA  
INDONESIA DI MALAYSIA MENURUT UNDANG-  
UNDANG NO 39 TAHUN 2004 TENTANG  
PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TKI DI  
LUAR NEGERI<sup>1</sup>**

**Oleh: Griselda Athalia Kaligis<sup>2</sup>**

Hendrik B. Sompotan<sup>3</sup>

Natalia L. Lengkong<sup>4</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia menurut Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar Negeri dan bagaimanakah efektivitas Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 dalam memberikan perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang berada di luar Negeri khususnya di Malaysia saat ini masih lemah, faktanya di lapangan menunjukkan bahwa perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia banyak ditemui kasus penganiayaan, pelecehan, penipuan, pemerasan, yang dialami oleh Pekerja Indonesia di Malaysia. Hal ini diakibatkan oleh pengelolaan penempatan Pekerja Indonesia di Malaysia yang tidak efektif dan proporsional serta pengawasan yang lemah dalam keseluruhan proses perlindungan dan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. 2. Efektivitas Dari Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri Tidak efektif dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh Calon Tenaga Kerja Indonesia dan/atau Tenaga Kerja Indonesia. Tidak efektifnya pengawasan juga menjadi penyebab dari lemahnya perlindungan terhadap keseluruhan proses penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, termasuk memungkinkan terjadinya tindak kekerasan. Mengenai peraturan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri belum memadai dan belum dapat dilaksanakan secara optimal.

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM : 16071101159

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

Kata kunci: tenaga kerja; tenaga kerja luar negeri;

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia sudah berlangsung cukup lama dan jumlahnya terus bertambah. Pada awalnya, semua berlangsung secara wajar sesuai dengan kekuatan faktor penarik dari Malaysia dan faktor pendorong dari Indonesia. Perekonomian Malaysia bertumbuh cepat, sementara penduduk dan tenaga kerjanya relatif jarang. Karena kekurangan tenaga, sistem ekonomi menjanjikan upah tinggi. Sebaliknya, jumlah penduduk Indonesia sangat besar, sementara kesempatan kerja sangat terbatas, pengangguran cukup tinggi. Faktor jarak yang relatif dekat serta faktor kesamaan budaya dan bahasa ikut mendorong arus tenaga kerja Indonesia ke Malaysia. Pada mulanya berlangsung menurut kekuatan pasar kerja. Informasi pada umumnya melalui para kenalan, sebelum melalui sistem penerah tenaga kerja.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia menurut Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar Negeri?
2. Bagaimanakah efektivitas Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 dalam memberikan perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri?

**C. Metode Penelitian**

Penulis menggunakan metodologi penelitian hukum yang secara normative.

**PEMBAHASAN**

**A. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Di Malaysia Menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri**

Perlindungan hukum pada suatu Negara merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan cita-cita hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum terhadap Tenaga

Kerja Indonesia di luar negeri diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

Fenomena global yang terjadi di hampir sebagian besar negara di dunia antara lain berupa migrasi internasional (termasuk migrasi tenaga kerja). Fenomena ini terus berkembang seiring dengan pola hubungan yang terjalin antarnegara dalam berbagai dimensi. Meningkatnya hubungan antarnegara pada gilirannya berpengaruh pada intensitas arus migrasi dari negara ke negara bersangkutan.

*International Labour Organisation* (ILO) sebagai salah satu lembaga di bawah *United Nation Organisation* atau Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) adalah merupakan lembaga yang secara umum mempromosikan pekerjaan yang layak bagi pekerja di semua negara di dunia. Salah satu berdirinya Organisasi Buruh Internasional ini sebagaimana dicantumkan dalam konstitusinya, adalah untuk melindungi kepentingan para buruh manakala mereka dipekerjakan di Negara-negara yang bukan negaranya sendiri. Beberapa prinsip-prinsip dan standar-standar yang dicantumkan dalam kerangka kerja ILO, dituangkan dan dinyatakan dalam beberapa konvensi antara lain : konvensi No.97 mengenai migrasi untuk pekerja tahun 1947.

Konvensi ini memuat sejumlah ketentuan yang di rancang untuk membantu pekerja migran. Konvensi ini juga memberikan hak yang sama kepada pekerja migran seperti pekerja migran lainnya yang bekerja di negara tersebut. Memperlakukan penerapan hukum dan aturan yang sama tanpa dikriminasi bagi pekerja migran sebagaimana pekerja lainnya. Selanjutnya konvensi No.143 tahun 1975. Di dalam konvensi ini diatur mengenai persamaan, kesempatan dan perlakuan yang sama. Jadi negara penerima pekerja migran haruslah menghormati hak asasi dasar pekerja migran antara lain hak untuk berserikat dan berkumpul. Negara harus mencegah terjadinya perdagangan orang dalam penerimaan pekerja migran..<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Nur hidayati, *Perlindungan Hukum terhadap Buruh Migran Indonesia (BMI)*, dalam ragam jurnal *Pengembangan Humaniora*, Vol. 13 No. 3, Desember 2013, Hal 209

Selain pengaturan dari ILO, terdapat juga *International Convention on the Protection of the Human Rights of All Migrant Workers and Member of Their Families* (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya). Konvensi Internasional mengenai perlindungan bagi para pekerja migran dan keluarganya yang dicetuskan pada tahun 1990 oleh Perserikatan antar Bangsa-Bangsa, merupakan konvensi internasional yang bersifat komprehensif serta fokus pada perlindungan dan hak-hak bagi pekerja migran. Resolusi tersebut memuat hak-hak pekerja migran dan anggota keluarganya dan menyatakan akan mengambil langkah-langkah untuk menjamin pelaksanaan konvensi ini. Pemerintah Indonesia berkepentingan terhadap hal ini mengingat banyak tenaga kerja Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran.

Data menunjukkan bahwa Malaysia menjadi pilihan pertama bagi Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) Yasonna Laoly mengatakan bahwa jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia pada tahun 2017 lalu mencapai 2,7 juta orang. Angka ini menunjukkan bahwa Malaysia merupakan Negara yang menerima TKI terbanyak dibanding Negara lain. Beliau mengatakan ini jumlah yang sangat besar dari seluruh Negara-negara yang ada di dunia.<sup>6</sup>

Sementara berdasarkan catatan Kedutaan Besar Republik Indonesia di Malaysia, terdapat 2,5 juta warga Negara Indonesia dimana sebagian besar bekerja sebagai pekerja migran. Namun menurut Konsulat Jenderal Indonesia di Malaysia, terdapat perbedaan data yang sangat banyak. Menurut informasi pemerintah Malaysia, saat ini jumlah Tenaga Kerja Indonesia legal diperkirakan mencapai 1,1 juta jiwa yang tersebar di Semenanjung Malaysia dan Malaysia Timur (Sabah dan Sarawak). Sejumlah 600.000-800.000 orang lainnya diperkirakan illegal.<sup>7</sup> Memang dari data tersebut tidak diperoleh angka pasti berupa

---

<sup>6</sup>

<https://news.okezone.com/read/2017/11/22/340/1818240/ada-2-7-juta-tki-di-malaysia-menkumham-ini-jumlah-terbesar-dari-seluruh-dunia> di akses pada tanggal 2 february 2020 pukul 12.09 WITA

<sup>7</sup> <https://kemlu.go.id/penang/lc> di akses pada tanggal 2 february 2020 pukul 12.14 WITA

jumlah TKI yang bekerja sebagai pekerja migran legal dan ilegal. Namun yang pasti jumlah TKI yang kehadirannya ilegal jauh lebih banyak dari yang legal.

Keberadaan Tenaga Kerja Indonesia yang ilegal semakin besar jumlahnya dikarenakan antara lain adanya permintaan yang cukup besar, ditambah lagi adanya keinginan dari TKI itu sendiri untuk merubah nasibnya.

Di satu sisi kemampuan Pemerintah Indonesia dalam mencegah serta membendung Tenaga Kerja Indonesia ilegal ke Malaysia diragukan, mengingat banyak faktor yang menjadi penyebab meningkatnya TKI ilegal. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sebagai lembaga yang diberikan kewenangan oleh Undang-Undang mencatat hanya sedikit saja jumlah TKI yang berangkat melalui prosedur yang diatur dalam perundang-undangan.

Dalam sejarah berdirinya suatu Negara, tidak ada satu pun Negara di dunia ini yang menginginkan negara dan rakyatnya tidak sejahtera, karena Negara didirikan bertujuan agar warga Negeranya memperoleh kesejahteraan, baik warga Negeranya yang berada di dalam Negeri maupun di luar Negeri. Tentunya hal ini juga berlaku bagi Negara Indonesia, yang mana tidak sedikit warga negaranya terpaksa bekerja di luar Negeri menjadi pekerja migran mengingat terbatasnya lapangan pekerjaan di dalam Negeri.

Berdasarkan data penelitian yang dikeluarkan ILO, ternyata hampir 80% Tenaga Kerja Indonesia yang menjadi pekerja migran, bekerja sebagai pekerja rumah tangga yang dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan informal. Hal ini terjadi karena pada umumnya TKI berpendidikan rendah dan tidak mempunyai keahlian. Oleh karena itu pekerjaan pada sektor informal seperti bekerja di rumah tangga lebih sulit untuk dilakukan pantauan atau pengawasan, mengingat pada umumnya pekerja migran tersebut bekerja pada rumah-rumah pribadi. Tidak sedikit dari perilaku majikan yang tidak menghargai dan menghormati hak-hak pekerja, ditambah lagi adanya perbedaan budaya dan ritme kerja kerja yang tidak sesuai dari yang di harapkan.

Perlindungan terhadap hak-hak dasar TKI di Malaysia telah dibentuk oleh pemerintah. Bentuk perlindungan yang sebelumnya telah

disepakati Indonesia dan Malaysia adalah dengan membuat perjanjian berupa Memorandum of Understanding (MoU) TKI formal, yakni TKI yang berkerja disektor pertambangan, pertanian dan pabrik kemudian Memorandum of Understanding (MoU) TKI informal, yakni TKI yang berkerja pada sektor rumah tangga. Memorandum of Understanding (MoU) perlindungan TKI formal ditandatangani pada 10 mei 2004 untuk menggantikan kedudukan nota penempatan TKI formal. Sebelum ditandatanganinya Memorandum of Understanding (MoU) penempatan TKI di Malaysia menggunakan “pertukaran nota mengenai prosedur penempatan TKI di Indonesia selain dari penata laksana rumah tangga”.<sup>8</sup>

Penempatan calon TKI/TKI di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Penempatan calon TKI/TKI dilaksanakan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, perlindungan hukum, pemerataan kesempatan kerja, dan ketersediaan tenaga kerja dengan mengutamakan kepentingan nasional. Setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta Peraturan Perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di Negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup.

Pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri dapat dilakukan oleh:

1. Penempatan Oleh Pemerintah

Penempatan TKI di luar negeri oleh Pemerintah, hanya dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara pengguna berbadan hukum di negara tujuan.

2. Penempatan oleh Perusahaan Pelaksana Penempatan TKI Swasta (P3TKIS)

Perusahaan yang akan menjadi P3TKIS mendapatkan izin tertulis berupa Surat Izin Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI), setelah memenuhi persyaratan :

- a. Berbentuk badan hukum perseorangan terbatas (PT),

---

<sup>8</sup> Soemaryo Suryokusumo. Yogyakarta. Pembuatan dan Berlakunya Perjanjian.UGM. 2003 hal.2

- b. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang kurangnya sebesar tiga miliar rupiah,
- c. Meyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar lima ratus juta rupiah pada bank pemerintah,
- d. Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk tiga tahun berjalan,
- e. Memiliki unit pelatihan kerja, dan
- f. Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.

Penempatan TKI pada pengguna perseorangan dilakukan melalui mitra usaha di negara tujuan. Mitra Usaha berbentuk badan hukum yang didirikan sesuai dengan ketentuan di negara tujuan. Untuk pengguna perseorangan, dapat mempekerjakan TKI pada pekerjaan antara lain, sebagai penata laksana rumah tangga, pengasuh bayi atau perawat manusia lanjut usia, pengemudi, tukang kebun/taman (sektor informal).

Perlindungan bagi calon TKI yang diberangkatkan keluar negeri oleh P3TKIS (Perusahaan Pelaksana Penempatan TKI Swasta), meliputi kegiatan sebelum pemberangkatan (pra penempatan), selama masa penempatan di luar negeri, dan sampai dengan kembali ketanah air (purna penempatan). Untuk selanjutnya, TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan berhak untuk memperoleh perlindungan dari Perwakilan RI.

Beberapa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diatur dalam Pasal 77, Pasal 78 ayat (1) dan Pasal 80 ayat (1) Undang-Undang No 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.<sup>9</sup> Pasal 77 Undang-Undang No 39 Tahun 2004 menyatakan bahwa:

- 1) Setiap calon TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- 2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.

Pada Pasal 77 ayat (2) disebutkan bahwa tenaga kerja Indonesia (TKI) mendapatkan perlindungan pada pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan. Perlindungan pada masa pra penempatan bagi tenaga kerja Indonesia (TKI) antara lain:

- a. Para calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diharuskan mengikuti semua syarat-syarat yang ditentukan atau sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan untuk bekerja di luar negeri khususnya Malaysia.
- b. Para calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diwajibkan mendapatkan pelatihan dan juga diwajibkan mengikuti program asuransi untuk dapat bekerja di luar negeri termasuk di Malaysia.
- c. Perlindungan diberikan pada saat tenaga kerja Indonesia tersebut melakukan pelatihan sebelum berangkat bekerja di Malaysia.
- d. Perlindungan diberikan pada saat tenaga kerja Indonesia tersebut berada di tempat penampungan sebelum ditempatkan bekerja di Malaysia.

Perlindungan yang diberikan pada masa pra penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) lebih bersifat preventif atau bersifat mencegah agar sesuatu hal yang tidak diinginkan tidak terjadi.<sup>10</sup> Perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada masa pra penempatan diberikan karena, tidak sedikit calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berada di pusat pelatihan atau di tempat penampungan yang mengalami tindakan yang tidak semestinya dari para agen Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut, seperti para tenaga kerja Indonesia tersebut kekurangan makan dan minum, tempat yang tidak memadai dimana ruang gerak bagi para calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut sangat terbatas dan juga tidak sedikit dari calon tenaga kerja Indonesia (TKI) yang mengalami kekerasan fisik dan juga pelecehan seksual.

Selanjutnya dalam Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang No 39 Tahun 2004 menyatakan bahwa: "Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan terhadap TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional".

<sup>9</sup> UU No. 39 Tahun 2014 Pasal 77, Pasal 78 ayat (1) dan Pasal 80 ayat (1)

<sup>10</sup> Abdul Hakim, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 34.

Selain pada masa pra penempatan, perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) juga diberikan selama TKI tersebut bekerja di luar negeri, begitu juga bagi Tenaga Kerja Indonesia yang berada di Malaysia. Seperti yang tercantum dalam Pasal 80 ayat (1) Undang-Undang No 39 Tahun 2004, bahwa perlindungan yang diberikan selama Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut bekerja adalah:

- a. Pemberian bantuan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Negara tujuan serta hukum dan kebiasaan Internasional
- b. Pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di Negara TKI ditempatkan.

Pada prinsipnya dalam hal penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 haruslah berdasarkan hal-hal sebagai berikut:

- a) Orang perorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia di luar negeri (Pasal 4).
- b) Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan Tenaga Kerja di luar negeri (Pasal 6).
- c) Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dilakukan ke negara tujuan (Pasal 27):
  - Yang telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia; atau
  - Negara tujuan yang telah mempunyai peraturan perundang-undangan yang mengatur dan melindungi Tenaga Kerja asing.
- d) Larangan menempatkan calon Tenaga Kerja Indonesia/ Tenaga Kerja Indonesia pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2).
- e) Setiap calon Tenaga Kerja Indonesia/ Tenaga Kerja Indonesia berhak memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.

Penempatan TKI untuk dapat bekerja di luar negeri adalah bentuk nyata upaya memberikan dan mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaannya.

Isu utama yang berkenaan dengan TKI ke luar negeri adalah masih tingginya migran tanpa dokumen yang sah (illegal), yang menyebabkan timbulnya berbagai masalah yang menyangkut perlindungan tenaga kerja.

Beberapa potret kasus kekerasan yang terjadi pada TKI dapat dilihat secara jelas sejak tahun 2016 bulan desember, dimana media massa gencar memberitakan tentang penganiayaan yang dialami oleh Suyanti, seorang PRT yang bekerja di Malaysia. Ia mengalami penyiksaan dari majikannya berupa pukulan di sekujur tubuh serta kedua matanya lebam. Selain Suyanti, tindak kekerasan juga dialami oleh Siti Romlah pada tahun 2017. Selama lima tahun bekerja, Siti mengaku sering menerima perlakuan kasar, seperti disiram air panas dan di pukul dengan benda yang ada di rumah majikannya.<sup>11</sup>

Berkaitan dengan kejahatan yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Malaysia, maka sudah semestinya Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut mendapatkan perlindungan hukum, sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 80 ayat (1) Undang-undang No 39 Tahun 2004 ini. Sementara perlindungan yang diberikan pada masa purna penempatan yakni pada saat Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pulang ke Indonesia adalah pelayanan yang memadai, baik dari segi informasi seperti memasang sistem pemantauan pada terminal kedatangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk menginformasikan mengenai hak-hak para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang membutuhkan perawatan kesehatan sesampainya Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang menderita kekerasan fisik dan pelecehan seksual yang perlu segera mendapatkan perawatan.

Perlindungan hukum tidak hanya diberikan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang legal (resmi) saja, tetapi perlindungan hukum juga

<sup>11</sup>

<https://internasional.kompas.com/read/2018/02/13/19581311/penyiksaan-tki-di-malaysia-kisah-suram-yang-seolah-tiada-akhir?page=all> di akses pada tanggal 1 february 2020 pukul 14.34 WITA

sudah semestinya diberikan bagi Tenaga kerja Indonesia (TKI) yang ilegal, karena pada dasarnya Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah manusia yang memiliki hak asasi untuk mendapatkan perlindungan hukum apabila mengalami suatu tindak kejahatan, begitu juga bagi para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berada di Malaysia, apabila mengalami suatu tindak pidana, seperti pemerkosaan, penganiayaan, pelecehaan seksual dan juga penipuan, sudah semestinya Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ilegal tersebut mendapatkan perlindungan hukum.

Tidak hanya pemerintah yang perlu disoroti, TKI pun juga harus disadarkan akan kewajiban, hak, serta hukum yang berlaku agar mereka dapat melindungi diri mereka. Banyak peraturan hukum yang berlaku, tidak dapat berjalan dikarenakan:

- a. Hukum tidak akrab dengan realitas sosial, tidak sesuai dengan cita-cita keadilan rakyat karena bahasa hukum sangat berbelit dan sulit untuk dimengerti sehingga multi tafsir;
- b. Peraturan hukum harus disertai dengan peraturan pelaksana dari peraturan hukum (undang-undang). Banyak peraturan hukum yang tidak dapat dilaksanakan, karena tidak disertai peraturan pelaksana, walaupun ada peraturan pelaksana tersebut tidak dapat berjalan, karena tidak ada sinergitas antara peraturan hukum yang dibuat dengan peraturan pelaksana sebagai acuan operasionalnya.

Oleh sebab itulah dibutuhkan sebuah komunikasi hukum. Maksudnya adalah mekanisme yang menghubungkan antara manusia, mengembangkan semua lambang dari pikiran bersama dengan arti yang menyertainya dan melalui keeluasaan yang menyediakan tepat pada waktunya. Komunikasi juga merupakan penyampaian pengertian antar individu.

Pahlawan devisa negara kita, TKI di manapun ia berada, tetap memiliki perlindungan akan hak-haknya yang sama dengan mereka yang bekerja di dalam negeri tanpa terkecuali. Adanya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri perlu didukung pula dengan:

- a. Kemampuan berbahasa memadai; Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya penganiayaan dan penyiksaan terhadap TKI di negara orang adalah persoalan bahasa. Sebagian besar para TKI yang diberangkatkan dalam kondisi kepaahaman bahasa yang minim. Hal ini jelas akan menjadi faktor penghambat komunikasi antara seorang pekerja dengan majikan. Oleh sebab itu, hal penting yang harus dipenuhi seorang TKI yang akan diberangkatkan adalah persoalan bahasa, bahasa harus dikuasai sebab merupakan kunci utama dalam komunikasi.
- b. Kemampuan mengenal budaya negara yang akan dituju; Kemampuan membaca dan memahami budaya suatu daerah merupakan modal penting untuk seseorang dapat hidup di daerah bersangkutan. Kesalahan dalam memahami sebuah budaya bukan hanya akan menghambat komunikasi, namun lebih parah lagi dapat mengancam keselamatan dirinya. Penyiksaan TKI di luar negeri salah satunya disebabkan oleh ketidaktahuan para TKI terhadap budaya dan adat istiadat suatu daerah.
- c. Kemampuan intelektualitas; Daya intelektual dan wawasan yang dimiliki oleh seseorang akan menjadi faktor bagaimana orang lain akan bersikap terhadap kita. TKI di luar negeri yang kerap mendapat penyiksaan dan penganiayaan fisik, mayoritas berasal dari tenaga kerja non terdidik. Biasanya, berasal dari kalangan pekerja rumah tangga yang kebanyakan kaum wanita. Perspektif negara-negara maju memandang Indonesia adalah sebuah negara besar yang masih miskin dan dilanda persoalan dalam negeri yang tak kunjung putus.

#### **B. Efektivitas Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Dalam Memberikan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri**

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri adalah rangkaian dari arah politik Pemerintah yang mencoba menjalankan konsepsi besar mengenai

pemenuhan hak warga negara untuk bekerja. Hal tersebut tercermin dalam konsiderans Menimbang, yang secara tegas menguraikan tentang HAM, termasuk hak setiap orang untuk bekerja dan dilindungi. Dengan demikian, UU Nomor 39 Tahun 2004 menjadi salah satu dasar yuridis bagi segenap warga negara, terutama para calon TKI (CTKI) dan/atau TKI untuk mendapatkan hak dasarnya sebagai manusia.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 telah lama diberlakukan, namun masalah dan kasus yang terjadi masih banyak, baik secara kuantitas maupun variasinya, di samping jumlah pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri makin bertambah dari tahun ke tahun. Dari kondisi yang demikian itu, muncul pendapat yang menyatakan bahwa sebagian besar masalah terjadi karena UU Nomor 39 Tahun 2004 tidak dapat mengatasi masalah dalam menyelesaikan kasus-kasus. Secara garis besar masalah yang dimaksud adalah<sup>12</sup> :

- a. Sesuai dengan penamaan undang-undangnya maka UU Nomor 39 Tahun 2004 lebih banyak mengatur penempatan dari pada mengatur tentang perlindungannya (jumlah pasal yang mengatur perlindungan hanya 9 pasal dari 109 pasal; sedangkan pasal yang mengatur penempatan ada 66 pasal dari 109 pasal, jadi konsentrasi dari UU Nomor 39 Tahun 2004 adalah pengaturan penempatan bukan perlindungan. Penataan pasal-pasal yang kurang dalam hal perlindungan dan berlebihan yang mengatur dalam masalah penempatan menyebabkan banyak kalangan yang berpendapat bahwa paradigma peraturan tersebut adalah komoditisasi TKI.
- b. Di dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 juga tidak ada konsistensi pasal-pasalnya terutama tentang (a) kewajiban pemerintah untuk menjamin terpenuhinya hak-hak TKI baik yang berangkat melalui Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PTKIS) dan secara mandiri, tapi di bagian

perlindungan sebagian besar kewajibannya dilimpahkan kepada PPTKIS yakni melindungi TKI sesuai dengan perjanjian penempatannya; (b) pada Bab IV tentang Pelaksanaan Penempatan TKI di Luar Negeri, pemerintah juga merupakan pelaksana penempatan, tidak ada diatur lebih lanjut kemudian kewajiban untuk melindunginya; (c) juga tidak diatur tentang bagaimana bila pemerintah tidak melaksanakan perlindungan yang diwajibkan (sanksi) bila pemerintah yang merupakan pihak yang menempatkan.

- c. Banyaknya amanat pasal untuk diatur lebih lanjut, tetapi tidak satupun yang mengamanatkan pengaturan lebih lanjut kepada peraturan daerah padahal pemerintah daerah juga memiliki tanggung jawab untuk menanggulangi perlindungan.

Dalam hal materi muatan dan ketentuan yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, pasal-pasal dan/atau ayat-ayat terkait perlindungan hanya memberikan penjelasan secara umum sehingga pada tingkat praktiknya para pelaksana mendapati pasal-pasal dan ayat-ayat ini sangat sulit dilaksanakan. UU ini hanya menyatakan bahwa perlindungan dilaksanakan mulai dari pra-penempatan, masa penempatan sampai dengan purna-penempatan (pasal 77 ayat 2). Bagaimana perlindungan itu dijalankan lebih lanjut tidak dijabarkan. Dari kedua sisi kedudukan dan isinya, bab ini sesungguhnya terisolasi di dalam UU ini sendiri. Karenanya, makna isolasi dari bab VI tentang perlindungan ini, sulit dibantah bahwa bab ini tak lain berupa suatu performa dari kewajiban menerapkan prinsip perlindungan namun konsep perlindungan itu sendiri tidak atau belum diuraikan secara menyeluruh dalam seluruh kaitannya dengan bab-bab lain yang membentuk undang-undang ini.

Secara garis besar muatan Pasal dan ayat dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dapat dievaluasi sebagai berikut :

1. Ketentuan atau muatan pasal-ayat yang tak melindungi atau merugikan para TKI

Pasal 61 UU Nomor 39 Tahun 2004 yang mengugaskan pada PPTKIS untuk mengurus perubahan perjanjian kerja TKI dengan

<sup>12</sup> Umu Hilmy, Urgensi Perubahan UU Nomor: 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, RDP antara Pakar dengan Panja Pekerja Indonesia Komisi IX tanggal 16 Desember 2010, hal 1.

membuat perjanjian kerja baru dan melaporkan kepada Perwakilan RI. Namun, dalam kenyataannya, banyak TKI yang justru mendapatkan kesulitan dengan menyerahkan urusan perjanjian kerja baru dan/atau perpanjangan paspor, karena para TKI yang bekerja sebagai PRT sesungguhnya lebih membutuhkan suatu representasi hukum kepembelaan negara daripada sekedar diuruskan oleh pihak PPTKIS yang lebih memiliki kepentingan mendapatkan fee dari proses tersebut. Pasal semacam ini kurang atau tidak melindungi para TKI di luar negeri. Pasal ini juga kurang memberikan kejelasan apa yang semestinya dilakukan oleh Perwakilan RI lebih daripada sekedar menerima laporan begitu saja, tanpa peranan perlindungan. Pasal ini selayaknya dikaitkan dengan tugas perlindungan Perwakilan RI secara progresif.<sup>13</sup>

2. Ketentuan atau muatan pasal-ayat yang tak jelas, kabur arti dan implikasinya. Ada beberapa jenis pasal yang tak jelas ini, yaitu<sup>14</sup> :

- a. Pasal-pasal yang mengamanatkan suatu penetapan lebih lanjut. Karena mengandung ketidakjelasan atau kekaburan, maka pasal-pasal ini pada umumnya mengandung pernyataan atau keterangan yang menjelaskan bahwa masalah yang terungkap dalam pasal tersebut akan diatur atau ditetapkan lebih lanjut dengan peraturan yang lain atau keputusan pejabat tinggi tertentu seperti direktur jenderal atau menteri. Contohnya: pasal 6 ayat 3, pasal 15 ayat 5, pasal 24 ayat 5, pasal 25 ayat 4, pasal 26 ayat 3, pasal 42 ayat 6, paal 49 ayat 4, pasal 62 ayat 3, pasal 63.
- b. Instansi 'terkait'. Karena masih belum jelas siapakah sesungguhnya pihak-pihak lain baik di antara kantor-kantor pemerintah, bisnis maupun masyarakat yang hendak bertanggung jawab, berurusan, bekerjasama, dan lain-lain. Dalam penanganan atau pengelolaan masalah-masalah yang dijelaskan dalam pasal tertentu, pasal-pasal tak jelas ini

kemudian menambahkan keterangan lembaga atau instansi terkait. Namun, pertanyaannya siapa sesungguhnya pihak lembaga atau instansi tersebut. Jika sama sekali tak jelas, apalagi menyangkut persoalan-persoalan penting seperti masalah pembinaan, penyuluhan TKI, maka hal ini akan sangat merugikan keperluan perlindungan bagi para TKI.

- c. Intransparansi pemerintah. Pasal 15 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 menawarkan suatu harapan pada TKI karena dikatakan bahwa seandainya seorang TKI mengalami masalah dan PJTKI tidak mau menanggung masalah TKI tersebut, maka pemerintah akan menanggungnya dengan mengambil uang deposit PJTKI. Namun, karena transparansi kinerja manajemen pemerintah masih belum dapat dipercaya, dan kenyataannya banyak sekali TKI bermasalah yang tak tersantuni oleh pemerintah, maka pasal ini menjadi tidak jelas makna dan manfaatnya bagi perlindungan TKI.

3. Ketentuan atau muatan pasal-ayat yang tak lengkap

Terdapat komponen dari substansi masalah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 yang secara umum tidak utuh dan tidak jelas sehingga dapat menimbulkan interpretasi yang beragam dan mudah diselewengkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Ketidakjelasan ini menimbulkan ketidakpastian hukum. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 32 ayat 1 s.d. ayat 7. Dari segi bahasanya, substansinya, pasal baik dan jelas maksud dan ungkapan bahasanya, serta langsung terkait dengan kepentingan TKI karena terkait dengan perjanjian kerja yang mengikat nasib TKI selama bekerja di luar negeri. Tetapi pada kenyataannya sangat banyak masalah dilaporkan yang terkait dengan penyelenggaraan perjanjian kerja luar negeri, tentunya terutama dari para TKI itu sendiri. Unsur-unsur penting dalam perjanjian kerja itu terkait dengan substansi seperti gaji, jam kerja. Pasal ini dan ayat-ayatnya justru tidak menyertakan keterlibatan pihak lain di luar PPTKIS dan pemerintah sehingga pengawasannya pun tentu tak jelas yang diandalkan mampu mendukung atau

<sup>13</sup> Tim Peneliti The Institute for Ecosoc Rights, Atase Tenaga Kerja dan Perlindungan TKI, antara Indonesia, Singapura dan Malaysia, The Institute for Ecosoc Rights bekerjasama dengan Tifa Foundation, 2010, hal 386

<sup>14</sup> Ibid, hal 387-388



merepresentasi kedudukan lemah para TKI dalam proses mencapai perjanjian kerja yang adil.<sup>15</sup>

Contoh lain adalah pasal 35 ayat 1 karena tidak menyebutkan secara lengkap komponen-komponen penting dari kegiatan penyuluhan untuk pendataan para Calon TKI. Contoh berikutnya pasal 37 ayat 1 yang mengatur tentang pendataan para Calon TKI—karena tak mempersyaratkan dokumen-dokumen penting yang lain, seperti misalnya dokumen kartu keluarga, yang sesungguhnya dapat menunjang pencegahan perekrutan tak sah, seperti pemalsuan dokumen. Pasal ini bercelah karena tak memiliki dimensi pencegahan yang sangat diperlukan bagi penanganan perekrutan tak sah yang terus-menerus terjadi di desa-desa.<sup>16</sup>

#### 4. Ketentuan atau muatan saling bertentangan dan inkonsisten

Terdapat beberapa pasal yang menunjukkan adanya inkonsistensi dan pasal-pasal yang bertentangan dalam dirinya sendiri, antara lain Pasal 82 yang memberikan wewenang agar PPTKIS bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada CTKI/TKI sesuai dengan perjanjian kerja. Sementara dalam Pasal 6 dan Pasal 7 menegaskan kewajiban pemerintah untuk memberikan dan meningkatkan upaya perlindungan TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan. Penyerahan kewajiban pemerintah dalam hal perlindungan TKI pada pihak lain yang jelas orientasinya adalah bisnis dan bukan perlindungan, merupakan suatu inkonsistensi. Inkonsistensi ini akan mempengaruhi bentuk sistem pengawasan dan penegakan hukum dalam pelaksanaannya di lapangan.

Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, seolah-olah Pemerintah bertanggung jawab dalam keseluruhan proses penempatan dan perlindungan TKI. Namun bila dicermati, banyak tanggung jawab pemerintah yang diserahkan pada PPTKIS. Di satu sisi, beban pemerintah tidaklah ringan, namun tugas perlindungan bukanlah kepentingan dari kalangan bisnis ekspor tenaga kerja. Kepentingan mereka terutama adalah mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Karenanya tetap beresiko untuk menyerahkan

begitu saja tugas-tugas penting konstitusional dalam penempatan kerja luar negeri kepada kalangan bisnis. Terlebih bila pengawasan dan penegakan hukum masih sangat lemah, seperti yang selama ini terjadi.

Pada Bab VI tentang perlindungan, terutama Pasal 82, pasal ini memindahkan terlampau banyak pembebanan tanggung jawab perlindungan yang sesungguhnya menjadi tanggung jawab eksklusif negara (dalam hal ini pemerintah) kepada pihak lain yaitu PPTKIS. Kalangan PPTKIS sendiri berkeluh kesah tentang pembebanan ini terutama sehubungan dengan inkoordinasi kerja di antara lembaga-lembaga pemerintah sendiri. Sementara itu, Undang-Undang menetapkan bahwa tugas utama pemerintah adalah mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan, seperti tersurat dalam Pasal 5.

Dalam Pasal 5 tersebut tak dieksplisitkan tanggung jawab pemerintah sendiri, terutama dalam pengertian secara langsung dan komprehensif, dalam hal penempatan dan perlindungan TKI. Secara prinsip pemerintah mengemban seluruh tugas dan kewajiban dalam mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, namun dalam pasal-pasal berikutnya pemerintah justru menyerahkan persoalan-persoalan krusial terkait perlindungan TKI, seperti pemberian informasi dan pendidikan bagi TKI pada PPTKIS. Bahkan PPTKIS juga bertanggung jawab untuk mencari sebab kematian TKI, apabila ditemukan TKI yang meninggal dunia.

Mengembalikan tanggung jawab perlindungan TKI pada pemerintah merupakan hal mendesak, terutama mengingat kerentanan TKI ketika bekerja di luar negeri. Sudah sepatutnya tanggung jawab utama berada di tangan pemerintah.

Inkonsistensi lain tampak jelas dalam Pasal 5, Bab II tentang tugas, tanggung jawab dan kewajiban pemerintah, yang menyebutkan bahwa pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Pasal ini menyebutkan dua jenis peran yaitu implementasi (mengatur, membina, melaksanakan) dan pengawasan. Tugas

<sup>15</sup> Ibid hal. 389

<sup>16</sup> Ibid hal. 390

pelaksanaan dan pengawasan ini tak mungkin dilakukan oleh satu pihak saja, yang dalam hal ini adalah pihak pemerintah sendiri.<sup>17</sup>

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang berada di luar Negeri khususnya di Malaysia saat ini masih lemah, faktanya di lapangan menunjukkan bahwa perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia banyak ditemui kasus penganiayaan, pelecehan, penipuan, pemerasan, yang dialami oleh Pekerja Indonesia di Malaysia. Hal ini diakibatkan oleh pengelolaan penempatan Pekerja Indonesia di Malaysia yang tidak efektif dan proporsional serta pengawasan yang lemah dalam keseluruhan proses perlindungan dan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
2. Efektivitas Dari Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri Tidak efektif dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh Calon Tenaga Kerja Indonesia dan/atau Tenaga Kerja Indonesia. Tidak efektifnya pengawasan juga menjadi penyebab dari lemahnya perlindungan terhadap keseluruhan proses penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, termasuk memungkinkan terjadinya tindak kekerasan. Mengenai peraturan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri belum memadai dan belum dapat dilaksanakan secara optimal.

### B. Saran

1. Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia haruslah dimaksimalkan dilakukan lebih serius untuk Pemerintah maupun pihak swasta wajib memberikan perlindungan hukum kepada para TKI, agar para TKI yang sering disebut sebagai pahlawan devisa ini mendapatkan hak-haknya di negara tempatnya bekerja.

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri kurang efektif, begitu pula dalam sistem perlindungan dan pengelolaan terhadap TKI Di Luar Negeri masih kurang berpihak kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Dibutuhkan pengaturan mengenai Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, dalam suatu Undang-Undang yang lebih komprehensif, yaitu dengan di lakukan perubahan terhadap Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 sebagai landasan hukum dalam perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Tentunya Undang-Undang pengganti/perubahan tersebut harus dapat diimplementasikan dengan optimal agar dapat diberlakukan secara efektif di masyarakat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ashyadie Zaeni, (2008). *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: Rajawali Pers*
- Asikin Zainal, et. All. (2004). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.*
- Effendi Tadjuddin Noer (1999). *Peluang Kerja, Migrasi Pekerja, dan Antisipasi menghadapi era Pasar Bebas dalam edisi M. Arif Nasution, Globalisasi dan Migrasi antar Negara.*
- Hakim Abdul, (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti. Bandung.*
- Hasibuan Malayu S.P (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Erlangga.*
- Hidayah Farida Nur, (2015). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Indonesia Luar Negeri Korban Exploitation Rape. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Semarang.*
- Husni Lalu, (2003). *Lalu Husni, "Penempatan Dan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri (Kajian Yuridis Terhadap Asas Hukum Dalam UU No. 39 Tahun 2004 Guna Mewujudkan Penempatan & Perlindungan TKI Yang Bermartabat)".*

---

<sup>17</sup> Ibid hal. 406

- Irewati Awani, (2003). Kebijakan Indonesia Terhadap Masalah TKI di Malaysia dalam edisi Awani Irewati, Kebijakan Luar Negeri Indonesia Terhadap Masalah TKI ilegal di Negara ASEAN.
- Ishaq, (2009). Dasar-Dasar Ilmu Hukum. Jakarta. Sinar Grafika.
- Khakim Abdul, (2003). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No.13 Tahun 2013, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Lamry Mohamed Salleh, (1997) Migrasi Pekerja Indonesia ke Malaysia: Sebuah Pengantar, dalam edisi M. Arif Nasution, Mereka yang ke Seberang, Medan; USU Press.
- Manullag Sendjun H, (2010) Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta: Rineka Cipta.
- Masrufah Izza, (2009). Multidimensi Kemiskinan. Surakarta: UNN Press.
- Muchsin, (2003). Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia. Surakarta, Universitas Sebelas Maret.
- Mulyadi S, (2014). Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rahardji Satjipto, (2014). Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya.
- Sastrohadiwiryono Siswanto, (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiono, (2004). Rule of Law (Supermasi Hukum). Surakarta, Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret.
- Simanjuntak Dini Harina, (2011). "Tinjauan Yuridis terhadap Perlindungan Hukum bagi Franchise Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1999".
- Soekanto Soerjono, (1984). Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta, UI Press.
- Sunggono Bambang , (1996). Metodologi Penelitian Hukum (Suatu Pengantar), PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, (selanjutnya disingkat Bambang Sunggono I).
- Supomo Imam, (1999). Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan.
- Suryokusumo Soemaryo, (2003). Pembuatan dan Berlakunya Perjanjian, UGM Yogyakarta.
- Sutedi Adrian, (2011). Hukum Perburuhan, Jakarta, Sinar Grafika.
- Thamrin Khazin Mohd, (1997). Kedatangan dan Pengguna Pekerja Indonesia di Malaysia dari Perspektif Sejarah, dalam edisi M. Arif Nasution, Mereka yang ke Seberang, Medan; USU Press.
- Tjiptoherijanto Prijono, (1999). Migrasi Internasional: Proses, Sistem, dan Masalah Kebijakan, dalam edisi M. Arif Nasution, Globalisasi dan Migrasi Antar Negara, Bandung: Kerjasama Yayasan Adikarya IKAPI dengan The Ford Foundation.