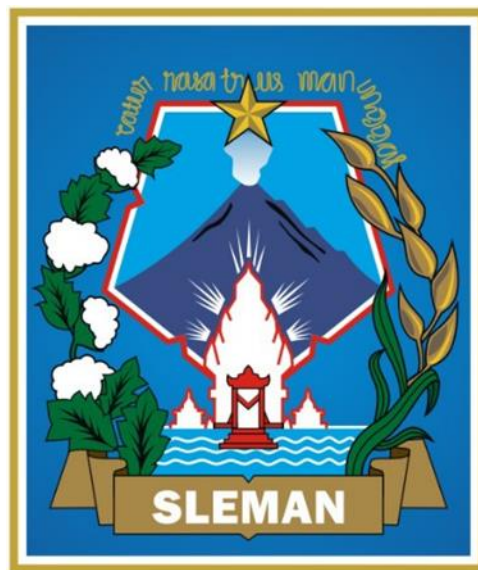


LAPORAN AKHIR
NASKAH AKADEMIK
DAN
RANCANGAN PERATURAN DAERAH
TENTANG
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
SEKRETARIAT DPRD
TAHUN 2023

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, atas terselesaikannya Laporan Pendahuluan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Laporan Akhir Naskah Akademik ini terdiri dari Bab 1 - Pendahuluan yang memuat latar belakang, identifikasi masalah dan kegunaan serta metode penelitian; Bab 2 - Kajian Teoritis dan Praktik Empiris; Bab 3 - Evaluasi dan Analisis Peraturan Perundang-undangan Terkait; Bab 4 – Landasan Filosofis, sosiologis dan Yuridis; Bab 5 Jangkauan, Arah Pengaturan dan Ruang Lingkup dan Muatan Perda; dan Bab 6 Penutup serta Lampiran Rancangan Peraturan Daerah beserta penjelasannya.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Laporan Pendahuluan ini.

Sleman, September 2023

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. LATAR BELAKANG.....	1
1.2. IDENTIFIKASI MASALAH	4
1.3. TUJUAN DAN KEGUNAAN	5
1.4. METODE	5
BAB II KAJIAN TEORITIK DAN PRAKTEK EMPIRIK	10
2.1. KAJIAN TEORITIS.....	10
2.2. KAJIAN TERHADAP ASAS/PRINSIP YANG TERKAIT DENGAN PENYUSUNAN NORMA	18
2.3. PRAKTEK EMPIRIK.....	26
BAB III EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN ..	37
3.1. ESENSI PENGATURAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA	37
3.2. Analisis terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia	44
3.5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.....	51
3.6. Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.....	53
BAB IV LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIS	71
4.1. LANDASAN FILOSOFIS	71
4.2. LANDASAN SOSIOLOGIS	74
4.3. LANDASAN YURIDIS	78
BAB V JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP DAN MUATAN PERATURAN DAERAH.....	81

5.1. JANGKAUAN, ARAH DAN RUANG LINGKUP.....	81
5.2. MUATAN PERATURAN DAERAH	82
BAB VI PENUTUP.....	90
6.1. KESIMPULAN	90
6.2. SARAN.....	92
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin Tahun 2020-2022	26
Tabel 2. 2	Jumlah Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Tahun 2020-2022	27
Tabel 2. 3	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Sleman, 2020 – 2022	28
Tabel 2. 4	Jumlah Penduduk Usia 15 ke Atas yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Sleman, 2020 – 2022	28
Tabel 2. 5	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Sleman Tahun 2020 – 2022	29
Tabel 2. 6	Penduduk Setengah Pengangguran Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Sleman, 2020 – 2022	30
Tabel 2. 7 .	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Sleman, 2020 – 2022	31
Tabel 2. 8 .	Dampak Covid-19 terhadap Penduduk Usia Kerja di Kabupaten Sleman, Agustus 2022	32
Tabel 2. 9	Persentase Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Kabupaten Sleman, 2020 – 2022	33
Tabel 2. 10	Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama di Kabupaten Sleman, 2020 – 2022	34
Tabel 2. 11	Data Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Sleman Tahun 2020-2022	35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Negara Republik Indonesia menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sejalan dengan hal tersebut, pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual.

Ketenagakerjaan mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan Daerah yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan, dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Keberhasilan pembangunan di bidang ketenagakerjaan akan menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan perekonomian suatu daerah karena tenaga kerja menjadi salah satu faktor produksi yang memiliki peran sentral dalam menggerakkan aktivitas perekonomian. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas, khususnya pada aspek human capital dalam pembangunan baik daerah maupun nasional. Pembangunan ketenagakerjaan juga menjadi salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Ketersediaan lapangan kerja di dalam negeri masih belum dirasakan secara optimal bagi masyarakat luas. Meningkatnya jumlah pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri merupakan salah satu dampak kurangnya lapangan pekerjaan di dalam negeri. Oleh karena itu, menjadi pekerja di luar negeri merupakan salah satu solusi yang ditempuh oleh sebagian warga negara, sebagai upaya memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Negara juga diuntungkan oleh keberadaan para pekerja Indonesia di luar negeri yang telah menjadi penyumbang devisa nomor dua terbesar setelah sektor minyak dan gas (migas).

Pekerja migran telah menjadi salah satu penopang tumbuhnya perekonomian nasional dan berkontribusi secara konkret bagi pendapatan negara dan produktivitas ekonomi, melalui tingginya remitansi atau pendapatan yang dikirimkan ke dalam negeri. Remitansi tersebut tak hanya mampu memberi manfaat finansial bagi kesejahteraan keluarga pekerja, namun juga berperan sebagai katalisator dalam meningkatkan devisa negara.

Tercatat sebelum pandemi Covid-19, rata-rata remitansi Pekerja Migran Indonesia (PMI) dari tahun 2015 hingga 2019 mencapai USD 9.8 miliar per tahun. Remitansi PMI dari Korea Selatan sendiri pada kuartal II tahun 2022 mampu mencatatkan nilai yang mencapai USD 22 juta. Dengan sumbangsih tersebut, Pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan pelayanan, perlindungan, dan keberpihakan kepada para pekerja migran yang direalisasikan melalui berbagai kebijakan.

Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu provinsi yang turut berkontribusi dalam menyumbang pekerja migran ke berbagai negara lain. Dalam lima tahun terakhir tercatat sebanyak 3.555 pekerja migran asal DIY yang berhasil mendapatkan penempatan untuk bekerja di luar negeri. Jumlah tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 1
Data Penempatan PMI Asal DIY 2019-2023

KABUPATEN	2019	2020	2021	2022	2023 (SD. 30 JUNI)	Grand Total
BANTUL	373	105	46	294	185	1,003
GUNUNG KIDUL	182	55	30	164	78	509
KULONPROGO	390	102	49	256	208	1,005
SLEMAN	274	74	45	281	153	827
YOGYAKARTA	66	22	20	67	36	211
Grand Total	1,285	358	190	1,062	660	3,555

Sumber: Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, 2023

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, tidak hanya berkaitan dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing pekerja migran Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan tanggung jawab negara. Untuk itu, di dalam UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia diatur bahwa pemerintah pusat dan daerah memiliki kewajiban untuk melindungi seluruh PMI mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah bekerja. Dengan UU tersebut, PMI juga diberikan perlindungan melalui program jaminan sosial nasional.

Tak hanya melindungi PMI, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia untuk lebih menjamin pelindungan PMI dan keluarganya karena pembagian tugas dan tanggung jawab antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah terurai dengan jelas. Selain itu, PP 59/2021 juga merinci tugas dan tanggung jawab Perusahaan Penempatan PMI (P3MI) yakni mencari peluang kerja, menempatkan PMI, dan menyelesaikan permasalahan PMI yang ditempatkannya.

Naskah akademik Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang pelindungan pekerja migran indonesia khususnya yang berasal dari kabupaten Sleman. Dokumen ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi pelaksanaan pelindungan pekerja migran indonesia di lingkup Kabupaten Sleman.

1.2. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan yang perlu diidentifikasi adalah :

1. Permasalahan apa yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Sleman terkait Pelindungan Pekerja Migran Indonesia asal Sleman dan bagaimana permasalahan tersebut dapat diatasi;
2. Mengapa diperlukan dokumen tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia asal Sleman ke dalam bentuk Peraturan Daerah sebagai dasar pemecahan masalah tersebut;
3. Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofi, sosiologis, dan yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah terkait Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Sleman;

4. Apa sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan Rancangan Peraturan Daerah tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Sleman.

1.3. TUJUAN DAN KEGUNAAN

Sesuai dengan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, tujuan Kegiatan Penyusunan Dokumen Naskah Akademik Raperda Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan permasalahan hukum yang dihadapi sebagai alasan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai dasar hukum penyelesaian atau solusi permasalahan dalam kehidupan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat.
2. Merumuskan pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
3. Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Sedangkan kegunaan dari Naskah Akademik ini adalah sebagai acuan atau referensi penyusunan dan pembahasan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

1.4. METODE

Naskah Akademik adalah naskah hasil penelitian atau pengkajian hukum dan hasil penelitian lainnya terhadap suatu masalah tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai pengaturan masalah tersebut dalam suatu Rancangan peraturan perundang-undangan termasuk

Rancangan Peraturan Daerah, sebagai solusi normatif terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat. Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka penelitian difokuskan pada pengkajian bahan-bahan hukum primer dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan, terutama mengenai urusan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman dalam perlindungan pekerja migran Indonesia.

1. Pendekatan.

Pendekatan studi yang digunakan dalam penyusunan naskah akademik ini adalah menggunakan pendekatan yuridis empiris dan yuridis normatif. Yuridis empiris dimaksudkan untuk melihat permasalahan terkait Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Sleman. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif, yaitu meneliti hukum sebagai norma positif dengan menggunakan cara berpikir deduktif dan berdasarkan pada kebenaran koheren, dimana kebenaran dalam penelitian sudah dinyatakan kredibel tanpa harus melalui proses pengujian atau verifikasi. Disamping itu, dilakukan pula penelitian sosiologis dan historis agar penelitian bernilai komprehensif, karena penelitian yang dilakukan memerlukan dukungan data, sehingga harus dilakukan pendekatan kemasyarakatan.

Sebagai pendukung, digunakan pendekatan sejarah hukum dan perbandingan hukum. Digunakannya pendekatan ini, mengingat ketentuan mengenai penyelenggaraan pemerintahan daerah dan kebudayaan tidak dapat dilepaskan dari latar belakang sejarah. Disamping itu, penelitian ini tidak bisa terlepas dari sudut pandang analisis hukum, artinya dielaborasi apa yang seharusnya diatur dalam produk hukum daerah; serta ruang lingkup kebebasan bertindak secara mandiri oleh Pemerintah Daerah.

Dengan dilakukannya analisis hukum, akan dapat diperoleh kepastian terkandungnya elemen positivitas, koherensi dan keadilan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, sehingga tetap berada dalam koridor kewenangan Pemerintah Daerah. Sedangkan sejarah hukum penting dalam penelitian ini karena dalam sejarah hukum dapat diketahui perkembangan sistem hukum sebagai keseluruhan serta perkembangan institusi hukum dan kaidah hukum individual tertentu dalam sistem hukum, sehingga diperoleh pemahaman yang baik tentang hukum yang berlaku pada masa sekarang dan yang dibutuhkan di masa depan.

Sedangkan pendekatan yuridis normatif yaitu pengkajian studi dokumen dengan analisis yang terdiri dari peraturan perundang-undangan dan berbagai kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang berhubungan dengan gambaran kondisi Pekerja Migran Indonesia asal Sleman baik sebelum penempatan, pada saat penempatan dan pasca penempatan di kabupaten Sleman dan laporan hasil dari berbagai pertemuan, Focus Group Discussion (FGD) dan sebagainya.

2. Jenis dan Sumber Data.

Data yang dipergunakan dalam penyusunan naskah akademik ini dikelompokkan menjadi dua jenis:

a. Data Primer

Sumber data primer ini berupa hasil pengamatan (observasi) lapangan dan wawancara.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder ini meliputi bahan hukum primer, sekunder dan tersier, yang meliputi: Undang-undang, Peraturan Pemerintah

dan peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan kebijakan terkait desa wisata.

3. Metode Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh data primer dilakukan wawancara secara mendalam (*indepth interview*) dengan pihak-pihak terkait, survey lapangan, dan serta diskusi intensif dengan narasumber terkait dan kalangan terbatas melalui *Focus Group Discussion* (FGD). Sedang untuk memperoleh data dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder serta bahan hukum tersier, dilakukan dengan usaha studi dokumen atau studi pustaka dan mempelajari bahan pustaka yang mempunyai kaitan erat dengan pokok permasalahan.

Data yang terkumpul, selanjutnya diolah melalui tahap pemeriksaan (*editing*), penandaan (*coding*), penyusunan (*reconstructing*) dan sistematisasi berdasarkan pokok bahasan dan subpokok bahasan yang diidentifikasi dari rumusan masalah. Dari hasil pengolahan data tersebut, dianalisis secara kualitatif dan kemudian dilakukan pembahasan. Berdasarkan hasil pembahasan, kemudian diambil simpulan sebagai jawaban terhadap permasalahan yang diteliti.

4. Metode Analisis Data.

Teknik Analisis data dilakukan secara induktif, semua data yang ada ditafsirkan dan dijabarkan dengan mendasarkan pada teori-teori yang berlaku. Data yang terkumpul, selanjutnya diolah melalui tahap pemeriksaan (*editing*), penandaan (*coding*), penyusunan (*reconstructing*) dan sistematisasi berdasarkan pokok bahasan dan subpokok bahasan yang diidentifikasi dari rumusan masalah. Dari hasil pengolahan data tersebut, dianalisis secara kualitatif dan kemudian dilakukan pembahasan. Berdasarkan hasil pembahasan, kemudian diambil simpulan sebagai jawaban terhadap permasalahan yang diteliti.

BAB II

KAJIAN TEORITIK DAN PRAKTEK EMPIRIK

2.1. KAJIAN TEORITIS

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. di Indonesia, tenaga kerja adalah salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumberdaya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.

Pada sisi lain seperti yang dikemukakan Satjipto Rahardjo, untuk menggambarkan masyarakat Indonesia tidak ada yang lebih bagus dan tepat selain dengan mengatakan bahwa masyarakat itu sedang berubah secara cepat dan cukup mendasar. Indonesia adalah masyarakat yang tengah mengalami transformasi struktural yaitu dari masyarakat yang berbasis pertanian ke basis industri. Perubahan tersebut mengalami akselerasi, yaitu sejak penggunaan teknologi makin menjadi modus andalan untuk menyelesaikan permasalahan,⁴ sehingga mobilitas tenaga kerja tidak hanya perpindahan dari desa ke kota saja, hal ini bisa dimengerti, karena pertumbuhan industri lebih kuat berada di perkotaan, bahkan untuk memperoleh penghasilan yang lebih memadai, tenaga kerja telah melintas antarnegara. Banyak hal yang mempengaruhi terjadinya migrasi antarnegara, namun faktor ekonomi tetap lebih dominan.

Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan telah menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara

internasional. Harapan memperoleh pendapatan yang lebih besar di negara lain memungkinkan penduduk di negara berkembang untuk pergi melintasi batas Negara. Informasi yang sudah mendunia dan kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan mobilitas tenaga kerja secara internasional. Aspek hukum ketenagakerjaan, harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan Pemerintah yang substansi kajiannya tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja (*during employment*), tetapi setelah hubungan kerja (*post employment*).

Konsepsi ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang, apakah sudah meliputi bidang-bidang tersebut atau belum. Kaitannya dengan hal ini, Lalu Husni mengemukakan sebagai berikut : “Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan”.⁷

Kemandirian suatu bangsa tercermin, antara lain, pada ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dan kemajuan pembangunannya; kemandirian aparatur Pemerintah dan aparatur penegak hukum dalam menjalankan tugasnya; ketergantungan pembiayaan pembangunan yang bersumber dari dalam negeri yang makin kokoh, sehingga ketergantungan pada sumber dari luar negeri menjadi kecil; dan kemampuan memenuhi sendiri kebutuhan pokok. Apabila sumberdaya alam tidak lagi memungkinkan, kelemahan itu diimbangi dengan

keunggulan lain yang mempunyai daya tahan tinggi terhadap perkembangan dan gejolak ekonomi dunia.⁸

Saat ini sudah ada *political will* dari Pemerintah untuk melaksanakan reformasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Meskipun sudah ada *political will* Pemerintah, namun belum ada kesamaan pendapat kemana arah reformasi ditujukan. Apakah Pemerintah Pusat, Pemerintah daerah Provinsi, kabupaten/kota, dan swasta harus lebih membuka diri agar dapat lebih bersaing menarik investor dari luar yang terbatas jumlahnya, ataukah justru harus sebaliknya, perlu diperketat agar lebih kuat menahan arus liberalisasi yang diakibatkan pengaruh globalisasi. Konsekuensi lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang telah memberikan kewenangan yang sangat luas kepada Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan yang oleh Pemerintah Daerah Provinsi Sleman telah ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman.

Jumlah pekerja/buruh pada usaha-usaha ekonomi informal terus meningkat dan tersebar di semua sektor. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik sampai dengan bulan Januari tahun 2023 angkatan kerja di Kabupaten Sleman sebesar 698.907 orang. Sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja adalah lapangan usaha perdagangan yang menyerap 21,75 persen dari penduduk yang bekerja di Kabupaten Sleman. Selanjutnya lapangan usaha industri pengolahan yang menyerap 14,20 persen, dan secara berturut-turut adalah lapangan usaha akomodasi dan penyediaan makan minum dan lapangan usaha pertanian, masing-masing menyerap 11,66 persen dan 10,93 persen dari total penduduk yang bekerja di Kabupaten Sleman pada tahun 2022. Selebihnya di sektor jasa pendidikan 7,34%, sektor konstruksi 6,56%, jasa lainnya 6,42%, Transportasi dan pergudangan 6,01%, administrasi pemerintahan 4,4%, jasa perusahaan 4,12%, jasa kesehatan dan

kegiatan social 2,71%, jasa keuangan dan asuransi 1,31%, informasi dan komunikasi 1,10%, pengadaan air 0,50%, realestate 0,48%, pertambangan dan penggalian 0,29%, dan pengadaan listrik dan gas 0,18%. Usaha-usaha ekonomi informal selama ini dianggap telah berjasa sebagai katup pengaman yang mampu menekan angka pengangguran, karena mampu menyerap sebagian besar dari pencari kerja yang tidak terserap pada usaha-usaha ekonomi formal. Namun ironisnya hingga saat ini belum semua usaha-usaha ekonomi informal terjangkau oleh program-program pembinaan dan perlindungan yang berkesinambungan.

Menurut ILO (2002), ekonomi informal merupakan unit-unit ekonomi yang termarginalisasi, dimana para pekerja/buruhnya mengalami defisit dalam hal pekerjaan layak, defisit dalam standar perburuhan, defisit dalam hal produktivitas dan kualitas pekerjaan, defisit dalam perlindungan sosial dan defisit dalam organisasi dan hak suara.

International Conference of Labour Statisticians (ICLS) pada tahun 1993 mendefinisikan ekonomi informal berdasarkan unit produksi, yaitu unit usaha yang melakukan proses produksi barang dan jasa, dengan tujuan utama untuk menciptakan kesempatan kerja dan pendapatan. Hubungan kerja pada usaha-usaha ekonomi informal pada umumnya atas dasar persaudaraan atau hubungan pribadi dan hubungan sosial, serta bukan atas dasar persetujuan kontrak kerja dengan jaminan formal.

Becker (2004), menyatakan bahwa ekonomi informal dapat didefinisikan berdasarkan aktivitas usaha, kategori tenaga kerja dan lokasi usaha. Definisi berdasarkan aktivitas usaha, merupakan definisi tradisional yang menyatakan bahwa usaha-usaha ekonomi informal tidak terorganisir dengan baik dan tidak mengikuti ketentuan yang berlaku, antara lain yang berkaitan dengan izin usaha, kondisi dan lingkungan kerja serta kewajiban membayar pajak. Berdasarkan kategori tenaga kerja, ekonomi informal adalah setiap tipe kegiatan yang menghasilkan pendapatan, baik usaha

mandiri maupun pekerjaan yang menghasilkan upah, yang usahanya tidak terorganisir dan para pekerjanya tidak terlindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan lokasi usaha, dapat dibedakan atas industri rumah tangga, usaha kaki lima, pekerja kontrak pada proyek konstruksi jalan dan pemulung.

Canagarajah dan Sethuraman (2001) menyatakan bahwa usaha-usaha ekonomi informal terdiri dari semua aktivitas ekonomi di luar usaha-usaha ekonomi formal sebagai konsekuensi Pemerintah kurang memantau kualitas tenaga kerja pada sektor tersebut. Mayoritas usaha-usaha ekonomi informal yang berkaitan dengan produksi dan distribusi, merupakan usaha mikro yang para pekerjanya mempunyai tingkat pendidikan relatif rendah dan tidak mempunyai keterampilan tertentu dan hanya mempunyai modal usaha relatif kecil, baik dalam bentuk uang maupun dalam bentuk tempat usaha, peralatan dan mesin.

Badan Pusat Statistik menggunakan istilah kegiatan informal untuk usaha-usaha ekonomi informal yang merujuk pada kegiatan ekonomi yang bersifat tradisional, tidak mempunyai struktur organisasi yang jelas, tidak mempunyai pembukuan dan tidak mempunyai ikatan yang jelas antara pemilik (pemberi kerja) dan pekerja.

Faktor utama mobilitas tenaga kerja antar negara dipengaruhi hal yang dominan adalah faktor ekonomi. Masalah kesempatan kerja semakin penting dan mendesak, karena diperkirakan pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Hal ini akan mengakibatkan tingkat pengangguran yang semakin meningkat lebih-lebih dalam era krisis ekonomi dan moneter yang melanda Indonesia yang ditandai dengan penyerapan angkatan kerja yang sangat sedikit, tingginya angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), nilai tukar rupiah yang cenderung melemah. Dalam kondisi yang demikian alternatif yang paling tepat dilakukan adalah mencari pekerjaan di luar negeri.⁹

Faktor lain mobilitas tenaga kerja ke luar negeri, dikemukakan oleh Michael P. Todaro : “Dengan semakin meluasnya pola perekonomian pasar dan pesatnya globalisasi perdagangan, keuangan, teknologi dan migrasi tenaga kerja antar negara maka dalam menganalisa konteks ekonomi perlu diletakkan pada konteks sistem sosial (social system) secara keseluruhan dari suatu negara, dan tentu saja dalam konteks global atau internasional. Lebih lanjut disebutkan bahwa sistem sosial disini adalah hubungan yang saling terkait antara apa yang disebut faktor- faktor ekonomi dan faktor-faktor non ekonomi. Termasuk dalam faktor non ekonomi adalah sikap masyarakat dan individu dalam memandang kehidupan (norma budaya), kerja dan wewenang, struktur administrasi dan struktur birokrasi dalam sektor pemerintah/publik maupun swasta, pola-pola kekerabatan dan agama, tradisi budaya dan lain-lain.¹⁰ Perlu disimak pula analisa sistem sosial di kaitkan dengan komitmen Indonesia dalam menjelaskan aspek tenaga kerja yang bekerja diluar negeri penempatannya jangan dipandang dari segi ekonomisnya saja yaitu sebagai penghasil devisa, melainkan sebagai upaya pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Sehingga dalam penyelenggaraan harus dikedepankan aspek perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri untuk itu tenaga kerja Indonesia agar ditempatkan dalam kedudukannya sebagai manusia dengan segenap harkat dan martabatnya.¹¹

Sebagaimana ditengarai oleh Aris Ananta bahwa kehadiran tenaga kerja dari Indonesia dibutuhkan oleh negara lain saat sekarang, cenderung menawarkan pekerjaan yang sering disebut dengan pekerjaan 3-D (*Dirty, Difficult, and Dangerous*) yang dikarenakan penduduk negara maju cenderung enggan atau jual mahal terhadap pekerjaan tersebut. Pada sisi lain dengan jumlah tenaga kerja yang berlebih Indonesia mempunyai kelebihan tenaga kerja yang murah. Pada saat ini adanya suatu kenyataan bahwa Indonesia mengalami kelebihan tenaga kerja tidak terampil, dengan upah penghasilan yang rendah.

Disamping itu, banyak negara yang lebih maju dari pada Indonesia telah mencapai tahap pengimpor tenaga kerja tidak terampil. Dari sisi ini, penawaran tenaga kerja tidak terampil dari Indonesia mendapatkan permintaan tenaga kerja tidak terampil dari negara yang lebih maju sehingga pasar tenaga kerja tidak terampil memang ada dan diduga memang amat besar. Dalam bahasa yang lebih teknis, dikatakan bahwa terdapat latent demand and supply untuk tenaga kerja tidak terampil dan murah dari Indonesia.¹²

Pada konteks perpindahan tenaga kerja sampai pada negara lain ditinjau dengan subsistem ekonomi merupakan aktivitas adaptasi terhadap lingkungan fisik masyarakat. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Satjipto Rahardjo bahwa Ekonomi bertugas mendayagunakan sumber-sumber daya untuk kelangsungan hidup masyarakat.¹³

Perbuatan ekonomi adalah perbuatan yang didasarkan pada asas-asas rasionalitas seseorang yang akan mengambil suatu keputusan yang rasional akan berhadapan dengan suatu lingkungan tertentu. Lingkungan itulah yang menjadi penghambat untuk mengambil keputusan secara rasional tersebut. Pengambilan keputusan secara rasional tidak dapat sepenuhnya dilakukan secara bebas. Perbuatan ekonomi yang dianggap sebagai perbuatan rasional dipengaruhi oleh faktor-faktor :

- a. pilihan, yaitu pada waktu seseorang melakukan sesuatu perbuatan ia sebenarnya telah mengesampingkan pemikiran untuk melakukan perbuatan yang lain;
- b. dalam melakukan pilihan pada suatu perbuatan tertentu, seseorang telah memberikan nilai yang lebih tinggi pada perbuatan itu, dibanding perbuatan- perbuatan lain yang merupakan alternatif;
- c. seseorang akan memilih untuk melakukan perbuatan yang memenuhi kepuasan pada dirinya.¹⁴

Analisa di atas menunjukkan logika dari perbuatan-perbuatan ekonomi dari seseorang secara individual. Bila setiap individu mengejar kebutuhannya masing-masing dan berusaha mencapai kepuasan bagi dirinya masing-masing secara maksimal, maka akan menimbulkan kekacauan. Kekacauan tidak dapat dimasukkan sebagai perbuatan yang rasional. Untuk mencegah terjadinya kekacauan harus diciptakan mekanisme. Perlu disusun suatu pola interaksi antara anggota-anggota masyarakat yang mampu menghasilkan pemanfaatan sumber daya semaksimal mungkin, sehingga timbulah masalah pengaturan sebagai suatu kebutuhan ekonomi dan tanpa aturan-aturan penyelenggaraan kegiatan ekonomi dalam masyarakat tidak akan berjalan.

Untuk mengakomodasi kepentingan pengaturan ekonomi para pekerja migran akan bisa dilihat pada konsideran Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional. Penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di luar negeri. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat suatu hubungan yang erat antara pengadaan norma-norma (yang akan berwujud sebagai suatu sistem peraturan-peraturan hukum) dengan kebutuhan-kebutuhan yang timbul dalam penyelenggaraan kehidupan ekonomi. Menurut Vinogradoff, hukum timbul dari pertimbangan memberi dan menerima dalam suatu hubungan sosial yang masuk akal/beralasan (Give and take consideration in a reasonable social intercourse).¹⁵

Dalam pengertian teoritis, Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dipahami sebagai peraturan-peraturan hukum yang mengatur perlindungan Pekerja Migran Indonesia 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.

2.2. KAJIAN TERHADAP ASAS/PRINSIP YANG TERKAIT DENGAN PENYUSUNAN NORMA

Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan adalah suatu pedoman atau suatu rambu-rambu dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik. Dalam bidang hukum yang menyangkut pembentukan peraturan-peraturan negara, Burkhardt Krems menyebutkannya dengan istilah *staatliche Rechtssetzung*, sehingga pembentukan peraturan itu menyangkut:

1. Isi peraturan (*Inhalt der Regelung*);
2. Bentuk dan susunan peraturan (*Form der Regelung*);
3. Metode pembentukan peraturan (*Methode der Ausarbeitung der Regelung*); dan
4. Prosedur dan proses pembentukan peraturan (*Verfahren der Ausarbeitung der Regelung*).

Prof. Maria Farida Indrati mengemukakan dua pendapat ahli yang selama ini berkecimpung dalam bidang pembentukan peraturan perundang-undangan, yaitu pendapat I.C. Van Der Vlies dan Pendapat Hamid S. Attamimi.

I.C. Van Der Vlies membagi asas-asas dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut ke dalam asas formal dan asas material.

Asas formal yang dimaksudkan Van Der Vlies, meliputi:

1. Asas tujuan yang jelas (*beginsel van duidelijke doelstelling*);

2. Asas organ/lembaga yang tepat (*beginsel van het juiste organ*);
3. Asas perlunya pengaturan (*het noodzakelijkheids beginsel*);
4. Asas dapat dilaksanakan (*het beginsel van uitvoerbaarheid*); dan
5. Asas konsensus (*het beginsel van consensus*).

Sedangkan asas material menurut Van Der Vlies, meliputi:

1. Asas terminologi dan sistematika yang benar (*het beginsel van duidelijke systematiek*);
2. Asas dapat dikenali (*het beginsel van de kenbaarheid*);
3. Asas perlakuan yang sama dalam hukum (*het rechtgelijkheidsbeginsel*);
4. Asas kepastian hukum (*het rechtszekerheidsbeginselen*); dan
5. Asas pelaksanaan hukum sesuai keadaan individual (*het beginsel van de individuele rechtbedeling*).

Pandangan Hamid S. Attamimi tentang asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia juga bersimpul pada dua asas penting, yang relatif sama dengan konsepsi Van Der Vlies, yaitu asas formal dan asas material.

Menurut Attamimi, pembentukan suatu undang-undang harus dilandasi asas-asas formal, meliputi:

1. Asas tujuan jelas;
2. Asas perlunya pengaturan;
3. Asas organ/lembaga yang tepat;
4. Asas materi muatan yang tepat;
5. Asas dapatnya dilaksanakan; dan
6. Asas dapatnya dikenali.

Seperti halnya asas-asas material pembentukan suatu undang-undang Attamimi menggarisbawahi, sepatutnya memenuhi beberapa penyesuaian, antara lain:

1. Asas sesuai dengan cita hukum Indonesia dan norma fundamental negara;
2. Asas sesuai dengan hukum dasar negara;
3. Asas sesuai dengan prinsip-prinsip negara berdasar atas hukum; dan
4. Asas sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan berdasarkan sistem konstitusi.

Berdasarkan asas-asas formal dan material tersebut, Hamid S. Attamimi membuat suatu urutan dari asas-asas yang patut bagi pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Susunan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Cita hukum Indonesia, yaitu Pancasila;
2. Asas negara berdasarkan atas hukum dan asas pemerintahan berdasarkan atas sistem konstitusi;
3. Asas-asas lainnya:
 - a. Asas-asas negara berdasarkan atas hukum yang menempatkan undang-undang sebagai alat pengaturan yang khas berada dalam keutamaan hukum;
 - b. Asas pemerintahan berdasarkan atas sistem konstitusi yang menempatkan undang-undang sebagai dasar dan batas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pemerintahan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang No. 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yang meliputi:

1. kejelasan tujuan;
2. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
3. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;
4. dapat dilaksanakan;
5. kedayagunaan dan kehasilgunaan;

6. kejelasan rumusan; dan
7. keterbukaan.

Sedangkan dalam Materi muatan Peraturan Perundang-undangan berdasarkan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang No. 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang, harus mencerminkan asas yang meliputi:

1. pengayoman;
2. kemanusiaan;
3. kebangsaan;
4. kekeluargaan;
5. kenusantaraan;
6. bhinneka tunggal ika;
7. keadilan;
8. kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;
9. ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau
10. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.

Kaidah-kaidah filsafati secara normatif dituangkan ke dalam asas-asas penyusunan peraturan perundang-undangan, asas-asas tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Berlakunya undang-undang dalam arti material, dikenal adanya beberapa asas. Asas-asas itu dimaksudkan, agar perundang-undangan mempunyai akibat yang positif, apabila benar-benar dijadikan pegangan dalam penerapannya, walaupun untuk hal itu masih diperlukan suatu penelitian yang mendalam, untuk mengungkapkan kebenarannya sebagaimana disebutkan dalam penjelasan pasal 5 dan 6 Undang-undang nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan menggunakan asas sebagai berikut:

a. Asas kejelasan tujuan

Yang dimaksud dengan “asas kejelasan tujuan” adalah bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai.

b. Asas kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat

Yang dimaksud dengan “asas kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat” adalah bahwa setiap jenis Peraturan Perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga negara atau pejabat Pembentuk Peraturan Perundang-undangan yang berwenang. Peraturan Perundang-undangan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga negara atau pejabat yang tidak berwenang.

c. Asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan

Yang dimaksud dengan “asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan” adalah bahwa dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan.

d. Asas dapat dilaksanakan

Yang dimaksud dengan “asas dapat dilaksanakan” adalah bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas Peraturan Perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis.

e. Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan

Yang dimaksud dengan “asas kedayagunaan dan kehasilgunaan” adalah bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan

bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

f. Asas kejelasan rumusan

Yang dimaksud dengan “asas kejelasan rumusan” adalah bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan Peraturan Perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

g. Asas keterbukaan

Yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah bahwa dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

b. Sedangkan materi peraturan perundang-undangan harus mencerminkan asas;

a. Asas pengayoman

Yang dimaksud dengan “asas pengayoman” adalah bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan untuk menciptakan ketentraman masyarakat.

b. Asas kemanusiaan

Yang dimaksud dengan “asas kemanusiaan” adalah bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus

mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.

c. Asas kebangsaan

Yang dimaksud dengan “asas kebangsaan” adalah bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang majemuk dengan tetap menjaga prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia.

d. Asas kekeluargaan

Yang dimaksud dengan “asas kekeluargaan” adalah bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan.

e. Asas kenusantaraan

Yang dimaksud dengan “asas kenusantaraan” adalah bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia dan Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan yang dibuat di daerah merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

f. Asas bhinneka tunggal ika

Yang dimaksud dengan “asas bhinneka tunggal ika” adalah bahwa Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khusus daerah serta budaya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

g. Asas keadilan

Yang dimaksud dengan “asas keadilan” adalah bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara.

h. Asas kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan

Yang dimaksud dengan “asas kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan” adalah bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan tidak boleh memuat hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang, antara lain, agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial.

i. Asas ketertiban dan kepastian hukum

Yang dimaksud dengan “asas ketertiban dan kepastian hukum” adalah bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.

j. Asas keseimbangan, keserasian, dan keselarasan

Yang dimaksud dengan “asas keseimbangan, keserasian, dan keselarasan” adalah bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, antara kepentingan individu, masyarakat dan kepentingan bangsa dan negara.

c. Asas lain sesuai dengan bidang hukum Peraturan Perundang-undangan yang bersangkutan.

Yang dimaksud dengan “asas lain sesuai dengan bidang hukum Peraturan Perundang-undangan yang bersangkutan”, antara lain:

- a. Dalam Hukum Pidana, misalnya, asas legalitas, asas tiada hukuman tanpa kesalahan, asas pembinaan narapidana, dan asas praduga tak bersalah.
- b. Dalam Hukum Perdata, misalnya, dalam hukum perjanjian, antara lain, asas kesepakatan, kebebasan berkontrak.

2.3. PRAKTEK EMPIRIK

1. Kondisi Umum Ketenagakerjaan di Kabupaten Sleman.

Penduduk usia kerja merupakan penduduk berumur 15 tahun dan lebih. Berdasarkan hasil Sakernas yang disajikan pada Tabel 1 terlihat bahwa jumlah penduduk usia kerja selama periode Agustus 2020 - Agustus 2022 meningkat sebesar 2,8 persen atau meningkat dari 997.918 orang pada Agustus 2020 menjadi 1.026.069 orang pada Agustus 2022. Jika dilihat menurut jenis kelamin, jumlah penduduk usia kerja laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Pada periode Agustus 2020 - Agustus 2022 jumlah penduduk usia kerja perempuan meningkat lebih tinggi dibandingkan laki-laki, yaitu perempuan meningkat 2,95 persen dan laki-laki meningkat 2,70 persen.

Tabel 2. 1
Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin Tahun 2020-2022

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki + Perempuan
2020	500,591	497,327	997,918
2021	507,306	50,471	1,012,016
2022	514,087	511,982	1,026,069

Sumber: BPS Sleman, 2023

Perkembangan jumlah penduduk usia kerja yang termasuk dalam kelompok angkatan kerja tahun 2020 – 2022 berfluktuasi. Pada Agustus 2022 penduduk kategori angkatan kerja turun sebesar 5,47 persen terhadap Agustus 2021 atau menjadi 698.907 jiwa pada Agustus 2022. Jika dilihat

berdasar jenis kelamin, pada tahun 2022, angkatan kerja laki-laki maupun perempuan sama-sama mengalami penurunan masing-masing 5,04 dan 6 persen dibanding tahun 2021.

Tabel 2. 2
Jumlah Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Tahun 2020-2022

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki + Perempuan
2020	392,062	311,604	703,666
2021	413,941	325,381	739,322
2022	393,078	305,829	698,907

Sumber: BPS Sleman, 2023

Indikator yang umum digunakan untuk menggambarkan situasi angkatan kerja adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). TPAK merupakan suatu ukuran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar tenaga kerja baik yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan. Indikator ini dapat mengindikasikan besaran ukuran relatif penawaran tenaga kerja (supply) yang dapat terlibat dalam produksi barang/jasa. TPAK yang dirinci menurut jenis kelamin dapat memberikan gambaran mengenai distribusi penduduk yang aktif secara ekonomi (economically active population) di suatu negara atau wilayah.

TPAK menurut jenis kelamin selama periode 2020 –2022. Selama periode tersebut, TPAK Kabupaten Sleman mengalami fluktuasi. TPAK pada tahun 2021 dibandingkan tahun 2020 naik 2,54 poin menjadi 73,05 persen. TPAK tahun 2022 dibandingkan tahun 2021 turun 4,93 poin menjadi 68,12 persen. TPAK sebesar 68,12 persen mengandung arti bahwa ada sekitar 68 penduduk kategori angkatan kerja diantara 100 penduduk usia kerja. Penurunan TPAK pada Agustus 2022 ini terjadi pada TPAK laki-laki dan TPAK perempuan. TPAK perempuan dan laki-laki pada tahun 2022 mengalami penurunan baik jika dibandingkan tahun 2020 maupun tahun 2021. TPAK laki-laki turun 5,14 poin menjadi sebesar 76,46 persen, sedangkan TPAK perempuan turun 4,74 poin menjadi sebesar 59,73 persen. Pada periode 2020

- 2022, TPAK laki-laki selalu lebih tinggi dibandingkan TPAK perempuan. Hal ini disebabkan oleh pada umumnya laki-laki mempunyai tanggung jawab untuk mencari nafkah sehingga laki-laki cenderung lebih banyak memasuki dunia kerja dibandingkan perempuan.

Tabel 2. 3
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Sleman, 2020 – 2022

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki + Perempuan
2020	78,32	62,66	70,51
2021	81,60	64,47	73,05
2022	76,46	59,73	68,12

Sumber: BPS Sleman, 2023

Jumlah penduduk yang bekerja pada Agustus 2020 sebanyak 667.823 orang dan pada Agustus 2021 meningkat 5,67 persen atau menjadi 701.123 orang. Penduduk laki-laki di Kabupaten Sleman yang bekerja terus meningkat dalam tiga tahun terakhir dan memiliki proporsi yang lebih besar dari pada penduduk perempuan.

Tabel 2. 4
Jumlah Penduduk Usia 15 ke Atas yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Sleman, 2020 – 2022

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki + Perempuan
2020	371,287	296,536	667,823
2021	392,033	309,090	701,123
2022	376,472	289,040	665,512

Sumber: BPS Sleman, 2023

Indikator yang biasa digunakan untuk menggambarkan seberapa besar penduduk yang berpotensi secara ekonomis untuk menghasilkan barang/jasa secara riil dan ikut berpartisipasi menghasilkan barang/jasa adalah Tingkat Kesempatan Kerja (TKK). TKK merupakan persentase penduduk bekerja terhadap penduduk angkatan kerja (BPS, 2007). Pada periode Agustus 2020 -

Agustus 2022, TKK di Kabupaten Sleman relatif cukup tinggi walaupun mengalami fluktuasi.

Berdasarkan Tabel 5 dan Gambar 2 terlihat bahwa TKK Kabupaten Sleman cukup fluktuatif seperti yang disebutkan sebelumnya. TKK pada Agustus 2020 sebesar 94,91 persen, dan pada Agustus 2021 turun menjadi 94,83 persen. Sedangkan pada Agustus 2022 mengalami sedikit kenaikan menjadi 95,22. TKK sebesar 95,22 persen dapat diartikan bahwa ada sekitar 95 orang penduduk yang bekerja dari setiap 100 penduduk yang termasuk dalam kategori angkatan kerja.

Jika dilihat menurut jenis kelamin TKK tahun 2022, TKK laki-laki lebih tinggi dibandingkan TKK perempuan. Semakin tinggi TKK, semakin tinggi juga kesempatan kerja yang ada.

Tabel 2. 5
Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Sleman
Tahun 2020 – 2022

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki + Perempuan
2020	94,70	95,16	94,91
2021	94,71	94,99	94,83
2022	95,78	94,51	95,22

Sumber: BPS Sleman, 2023

Salah satu masalah ketenagakerjaan adalah pengangguran. Dilihat dari sisi ekonomi, pengangguran merupakan produk dari situasi sebagai akibat dari tidak sempurnanya pasar tenaga kerja, atau tidak mempunyai pasar tenaga kerja dalam menyerap tenaga kerja yang ada. Sebagai akibatnya timbul sejumlah pekerja yang tidak diberdayakan dalam kegiatan perekonomian. Ini merupakan akibat tidak langsung dari penawaran (supply) tenaga kerja di pasar tenaga kerja melebihi permintaan (demand) tenaga kerja untuk mengisi kesempatan kerja yang tercipta.

Penduduk setengah pengangguran adalah penduduk yang bekerja dengan waktu kerjanya kurang dari 35 jam dalam seminggu. Penduduk setengah menganggur menggambarkan kurang optimalnya pemanfaatan angkatan kerja yang produktif. Keadaan ini disebabkan karena tidak tersedianya pasar tenaga kerja yang mampu menyerap tenaga kerja yang ada atau dikarenakan sebagian penduduk hanya memanfaatkan waktu luang yang ada diantara kesibukan mengurus rumah tangga.

Jumlah penduduk setengah pengangguran di Kabupaten Sleman pada periode Agustus 2020 – Agustus 2022 cenderung berfluktuasi, walaupun demikian tidak lebih dari separuh penduduk yang bekerja. Persentase penduduk setengah pengangguran pada Agustus 2021 mencapai 31,50 persen, turun 0,58 poin persen dibanding tahun 2020 yang sebesar 32,07 persen. Persentase penduduk setengah pengangguran pada Agustus 2022 mencapai 28,47 persen, turun 3,03 poin persen dibanding tahun 2021. Menurut jenis kelamin, setengah pengangguran perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki.

Pada Agustus 2022 setengah pengangguran perempuan mencapai 14,31 persen dan laki-laki hanya mencapai 14,16 persen. Hal ini disebabkan karena laki-laki sebagai penanggung jawab utama rumah tangga cenderung berupaya bekerja seoptimal mungkin, sedangkan bagi sebagian perempuan, bekerja dianggapnya sebagai pekerjaan sampingan untuk membantu ekonomi rumah tangga.

Tabel 2. 6
Penduduk Setengah Pengangguran Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Sleman, 2020 – 2022

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki + Perempuan
2020	100,773	113,413	214,186
2021	104,989	115,842	220,831
2022	94,243	95,228	189,471

Sumber: BPS Sleman, 2023

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan perbandingan antara jumlah penganggur dengan jumlah angkatan kerja. TPT dapat digunakan untuk memonitoring dan evaluasi perkembangan angka pengangguran. TKK Kabupaten Sleman cukup tinggi dan sebaliknya TPT relatif cukup rendah. TPT Kabupaten Sleman selama periode Agustus 2020 – Agustus 2022 cukup fluktuatif. TPT terendah dalam 3 tahun terakhir (4,78 persen) terjadi pada Agustus 2022. TPT pada tahun 2020 sebesar 5,09 persen, sedangkan pada tahun 2021 menjadi 5,17 persen. TPT masih masuk dalam kategori tinggi dengan faktor penyebab sebagai berikut:

1. *Frictional Unemployment* yaitu disebabkan lamanya tenaga kerja mencari pekerjaan. Kondisi tersebut terjadi karena adanya mismatch antara keahlian tenaga kerja dengan keahlian yang dibutuhkan, adanya mobilitas tenaga kerja dan kurang sempurnanya informasi yang diterima tenaga kerja tentang lowongan kerja.
2. *Structural Unemployment* yaitu disebabkan kekurangan permintaan tenaga kerja.

Dari dua faktor penyebab tersebut yang paling dominan banyaknya penganggur terbuka di Kabupaten Sleman adalah *Frictional Unemployment* yang disebabkan oleh mobilitas tenaga kerja yang mengalir masuk begitu tinggi melebihi daya serap lapangan kerja.

Tabel 2. 7 .
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Sleman, 2020 – 2022

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki + Perempuan
2020	5,30	4,84	5,09
2021	5,29	5,01	5,17
2022	4,22	5,49	4,78

Sumber: BPS Sleman, 2023

Penduduk usia kerja yang terdampak Covid-19 dikelompokkan menjadi empat komponen yaitu: a) Penganggur, b) Bukan angkatan kerja (BAK) yang pernah

berhenti bekerja pada Februari 2020 - Agustus 2021, c) Penduduk yang bekerja dengan status sementara tidak bekerja, dan d) Penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja. Kondisi a) dan b) merupakan dampak pandemi Covid-19 bagi mereka yang berhenti bekerja. Sedangkan Kondisi c) dan d) merupakan dampak pandemi Covid-19 yang dirasakan oleh mereka yang saat ini masih bekerja.

Tabel 2. 8 .
Dampak Covid-19 terhadap Penduduk Usia Kerja di Kabupaten Sleman,
Agustus 2022

Komponen	Jumlah
a. Pengangguran	1.844
b. Bukan Angkatan Kerja (BAK)	3.244
c. Sementara Tidak Bekerja	710
d. Penduduk Bekerja yang Mengalami Pengurangan Jam Kerja	30.327
Total	36.125
Penduduk Usia Kerja (PUK)	1.026.069
Persentase terhadap PUK	3,52

Sumber: BPS Sleman, 2023

Keterangan:

1. Pengangguran karena Covid-19 adalah pengangguran yang berhenti bekerja karena Covid-19 selama Februari - Agustus 2022
2. Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena Covid-19 adalah penduduk usia kerja yang termasuk dalam kategori bukan angkatan kerja dan pernah berhenti bekerja karena Covid-19 selama bulan Februari - Agustus 2022

2. Penduduk yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama.

Proporsi penduduk yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama selama seminggu yang lalu pada periode Agustus 2020 – Agustus 2022. Sampai dengan Tahun 2021 di Kabupaten Sleman sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja adalah lapangan usaha perdagangan yang menyerap

21,75 persen dari penduduk yang bekerja di Kabupaten Sleman. Angka tersebut cenderung menurun dibandingkan dengan tahun 2020 dan 2021. Selanjutnya lapangan usaha industri pengolahan yang menyerap 14,20 persen, jika dibandingkan dengan tahun 2021 mengalami penurunan proporsi. Selanjutnya secara berturut-turut adalah lapangan usaha akomodasi dan penyediaan makan minum dan lapangan usaha pertanian, masing-masing menyerap 11,66 persen dan 10,93 persen dari total penduduk yang bekerja di Kabupaten Sleman pada tahun 2022.

Tabel 2. 9
Persentase Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Kabupaten Sleman, 2020 – 2022

Lapangan Pekerjaan Utama	2020	2021	2022
[G] Perdagangan	24,23	25,64	21,75
[C] Industri Pengolahan	13,89	14,64	14,20
[I] Akomodasi & Penyedia Makan Minum	9,80	10,03	11,66
[A] Pertanian	12,76	12,68	10,93
[P] Jasa Pendidikan	7,00	6,61	7,34
[F] Konstruksi	5,71	6,15	6,56
[R,S,T,U] Jasa Lainnya	7,00	5,46	6,42
[O] Administrasi Pemerintahan	3,82	4,55	4,44
[H] Transportasi dan Pergudangan	4,56	3,50	6,01
[Q] Jasa Kesehatan & Kegiatan Sosial	2,67	2,96	2,71
[M,N] Jasa Perusahaan	2,29	2,83	4,12
[J] Informasi dan Komunikasi	2,39	1,76	1,10
[K] Jasa Keuangan & Asuransi	2,38	1,64	1,31
[B] Pertambangan dan Penggalan	0,77	0,53	0,29
[L] Real Estate	0,28	0,49	0,48
[E] Pengadaan Air	0,31	0,40	0,50
[D] Pengadaan Listrik dan Gas	0,13	0,14	0,18
Jumlah	100,00	100,00	100,00

Sumber: BPS Sleman, 2023

3. Status Pekerjaan Utama

Secara sederhana kegiatan formal dan informal dari penduduk yang bekerja dapat diidentifikasi berdasarkan status pekerjaan. Dari enam kategori status pekerjaan utama, pekerja formal mencakup kategori berusaha dengan dibantu buruh tetap dan buruh/karyawan/pegawai, sisanya termasuk pekerja informal. Berdasarkan identifikasi ini, jumlah penduduk yang bekerja menurut status pekerjaan utama di Kabupaten Sleman dengan status buruh/karyawan/pegawai masih memberikan kontribusi terbesar diantara status lainnya. Pada Agustus 2022 penduduk yang berstatus buruh/karyawan/pegawai masih mencapai 49,31 persen (328.182 tenaga kerja), sedangkan penduduk yang bekerja dengan status pekerja bebas memberikan kontribusi paling sedikit yaitu hanya sekitar 4,40 persen.

Tabel 2. 10
Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama di Kabupaten Sleman, 2020 – 2022

Status Pekerjaan Utama	2020	2021	2022
Berusaha sendiri	124,202	141,823	135,581
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/tidak dibayar	98,177	86,613	78,081
Berusaha dibantu buruh tetap/dibayar	27,186	23,449	31,566
Buruh/Karyawan/Pegawai	30,133	339,612	328,182
Pekerja Bebas	39,849	36,551	29,298
Pekerja Keluarga/Tidak Dibayar	77,079	73,075	62,804
Jumlah	667,823	701,123	665,512

Sumber: BPS Sleman, 2023

Penyerapan tenaga kerja di D.I. Yogyakarta pada Agustus 2022 didominasi oleh penduduk bekerja berpen didikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebanyak 174,67 ribu orang (26,25 persen), diikuti oleh penduduk bekerja berpendidikan Universitas sebanyak 142,06 ribu orang

(21,35 persen), berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 124,001 ribu orang (18,63 persen), berpendidikan Sekolah Dasar (SD) ke bawah sebanyak 96,62 ribu orang (14,52 persen), berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 89,23 ribu orang (13,41 persen), berpendidikan Diploma I/II/III sebanyak 38,93 ribu orang (5,85 persen).

4. Penempatan Pekerja Migran Indonesia Asal Sleman

Di era global ini, penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia paling tidak harus berpedoman pada 2 (dua) undang-undang, yaitu Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang perlindungan Pekerja Migran Indonesia beserta peraturan pelaksanaannya. Tren pengiriman Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Sleman mengalami fluktuasi dari 74 orang pada tahun 2020 turun menjadi 45 orang pada tahun 2021 dan naik menjadi 281 orang pada tahun 2022. Pemberlakuan moratorium pengiriman Pekerja Migran Indonesia menjadi salah satu factor penyebab menurunnya jumlah pengiriman Pekerja Migran Indonesia.

Tabel 2. 11 Data Pekerja Migran Indonesia Asal Kabupaten Sleman Tahun 2020-2022

KAB/KOTA	NO	KECAMATAN	2020	2021	2022	Grand Total
SLEMAN	1	TURI	6	1	33	40
	2	TEMPEL	3	0	34	37
	3	SLEMAN	4	1	28	33
	4	KALASAN	2	2	12	16
	5	SEYEGAN	7	0	19	26
	6	MLATI	6	0	11	17
	7	PRAMBANAN	2	1	14	17
	8	DEPOK	5	1	10	16
	9	NGEMPLAK	4	1	13	18
	10	GAMPING	3	0	11	14
	11	NGAGLIK	5	1	7	13
	12	GODEAN	1	2	10	13
	13	BERBAH	1	0	11	12

KAB/KOTA	NO	KECAMATAN	2020	2021	2022	Grand Total
	14	PAKEM	3	0	5	8
	15	CANGKRINGAN	3	0	7	10
	16	MINGGIR	4	0	4	8
	17	MOYUDAN	2	0	4	6
	18	TIDAK DIKETAHUI	13	35	48	96
SLEMAN Total			74	45	281	400

Sumber: BP2MI, 2023

5. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Sleman

Akses untuk mendapatkan informasi bagi calon Pekerja Migran Indonesia menjadi kunci utama bagi keberhasilan perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengingat latar belakang pendidikan dan keterampilan yang berbeda dari calon pekerja sehingga perlu mendapat perhatian ekstra dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah. Pemulangan Pekerja Migran Indonesia asal Sleman pada tahun 2020-2022 berjumlah 117 orang dengan rincian pada tahun 2020 sebanyak 104 orang, tahun 2021 sebanyak 9 orang dan tahun 2022 sebanyak 4 orang. Meskipun trennya menurun, pemerintah daerah perlu melakukan perlindungan bagi Pekerja Migran Asal Sleman melalui peningkatan kompetensi Pekerja Migran Indonesia, Sertifikasi Profesi Pekerja Migran Indonesia dan peningkatan layanan Pekerja Migran Indonesia dengan latihan kerja Pekerja Migran Indonesia oleh Balai Latihan Kerja Pekerja Migran Indonesia melalui kegiatan Pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia, Pelatihan Purna Pekerja Migran Indonesia kewirausahaan, dan Pelatihan Purna Pekerja Migran Indonesia Kejuruan. Selain itu juga disediakan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) keimigrasian bagi calon Pekerja Migran Indonesia dan layanan Call Centre bagi calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia.

BAB III

EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

3.1. ESENSI PENGATURAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Indonesia adalah negara hukum (rechstaat) sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagai negara hukum maka hukum akan selalu menempati pioner utama dalam mengatur kehidupan berbangsa dan bernegara. Setiap hal yang menyangkut hajat hidup orang banyak harus dilegitimasi dengan peraturan perundang-undangan menjadi denyut nadi dalam menyelenggarakan pemerintahan baik di pusat maupun daerah. Menurut Jimly Asshiddiqie, peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma-norma hukum yang mengikat untuk umum, baik yang ditetapkan oleh legislator maupun regulator atau lembaga-lembaga pelaksana undang-undang yang mendapatkan kewenangan delegasi dari undang-undang untuk menetapkan peraturan-peraturan tertentu berdasarkan peraturan yang berlaku. Peraturan perundang-undangan tidak bisa dipisahkan dari sistem norma yang merupakan suatu susunan berjenjang (hierarki) dan setiap norma bersumber pada norma yang berada di atasnya, yang membentuk dan menentukan validasinya serta menjadi sumber bagi norma yang dibawahnya.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pengaturan dalam Pembangunan ketenagakerjaan harus dilakukan sedemikian rupa agar hak-hak dan

perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/pekerja migran dapat terpenuhi serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pekerjaan memiliki signifikansi besar dalam kehidupan manusia, karena berperan sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup individu dan keluarga, serta sebagai sarana untuk mencapai aktualisasi diri. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya.

Oleh karena itu, hak atas pekerjaan diakui sebagai hak asasi manusia yang harus dihormati dan dilindungi. Pekerjaan dapat pula dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Meskipun demikian, keterbatasan lapangan kerja di dalam negeri menyebabkan banyak warga negara Indonesia mencari pekerjaan di luar negeri, termasuk pekerja

migran. Hal ini memiliki manfaat ekonomi, tetapi juga membawa risiko terhadap perlakuan yang tidak manusiawi terhadap pekerja migran. Oleh karena itu, perlu ada regulasi yang mengatur untuk mengurangi risiko tersebut.

Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah Pekerja Migran Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri namun mempunyai pula sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Pekerja Migran Indonesia. Resiko tersebut dapat dialami oleh Pekerja Migran Indonesia baik selama proses keberangkatan, selama bekerja di luar negeri maupun setelah pulang ke Indonesia. Dengan demikian perlu dilakukan pengaturan agar resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Pekerja Migran Indonesia sebagaimana disebutkan di atas dapat dihindari atau minimal dikurangi.

Pada hakekatnya ketentuan-ketentuan hukum yang dibutuhkan dalam masalah ini adalah ketentuan-ketentuan yang mampu mengatur pemberian pelayanan penempatan bagi tenaga kerja secara baik. Pemberian pelayanan penempatan secara baik didalamnya mengandung prinsip murah, cepat, tidak berbelit-belit dan aman. Pengaturan yang bertentangan dengan prinsip tersebut memicu terjadinya penempatan tenaga kerja illegal yang tentunya berdampak kepada minimnya perlindungan bagi tenaga kerja yang bersangkutan.

Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah Pekerja Migran Indonesia yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Pekerja Migran Indonesia baik di dalam maupun di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib Pekerja Migran Indonesia semakin

beragam dan bahkan berkembang kearah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan.

Selama ini, secara yuridis peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri adalah Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya. Ketentuan dalam ordonansi sangat sederhana/sumir sehingga secara praktis tidak memenuhi kebutuhan yang berkembang. Kelemahan ordonansi itu dan tidak adanya undangundang yang mengatur penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri selama ini diatasi melalui pengaturan dalam Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan lama tentang pengerahan tenaga kerja ke luar negeri dinyatakan tidak berlaku lagi. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri sekarang diatur dalam undang-undang tersendiri, yang diharapkan dapat memberikan perlindungan yang lebih baik terhadap pekerja migran Indonesia. Pengaturan melalui undang-undang tersendiri, diharapkan mampu merumuskan norma-norma hukum yang melindungi Pekerja Migran Indonesia dari berbagai upaya dan perlakuan eksploitatif dari siapapun.

Mengacu pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Undang-Undang ini intinya harus memberi perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan, khususnya pekerjaan di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan tenagakerja secara cepat dan mudah dengan tetap mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya.

Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah. Namun Pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan pemerintah daerah provinsi maupun pemerintah daerah kabupaten/kota termasuk pemerintah desa serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat asasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu baik dari aspek komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak asasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi.

Setiap tenaga kerja yang bekerja di luar wilayah negaranya merupakan orang pendatang atau orang asing di negara tempat ia bekerja. Mereka dapat dipekerjakan di wilayah manapun di negara tersebut, pada kondisi yang mungkin di luar dugaan atau harapan ketika mereka masih berada di tanah airnya. Berdasarkan pemahaman tersebut kita harus mengakui bahwa pada kesempatan pertama perlindungan yang terbaik harus muncul dari diri tenaga kerja itu sendiri, sehingga kita tidak dapat menghindari perlunya diberikan batasan-batasan tertentu bagi tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri.

Pembatasan yang utama adalah keterampilan atau pendidikan dan usia minimum yang boleh bekerja di luar negeri. Dengan adanya pembatasan tersebut diharapkan dapat diminimalisasikan kemungkinan eksploitasi terhadap Pekerja Migran Indonesia. Pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat dilakukan oleh setiap warga negara secara perseorangan. Terlebih lagi dengan mudahnya

memperoleh informasi yang berkaitan dengan kesempatan kerja yang ada di luar negeri. Kelompok masyarakat yang dapat memanfaatkan teknologi informasi tentunya mereka yang mempunyai pendidikan atau keterampilan yang relatif tinggi. Sementara bagi mereka yang mempunyai pendidikan dan keterampilan yang relative rendah yang dampaknya mereka biasanya dipekerjakan pada jabatan atau pekerjaan-pekerjaan “kasar”, tentunya memerlukan pengaturan berbeda dari pada mereka yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang lebih tinggi. Bagi mereka lebih diperlukan campur tangan Pemerintah untuk memberikan pelayanan dan perlindungan yang maksimal.

Perbedaan pelayanan atau perlakuan bukan untuk mendiskriminasikan suatu kelompok dengan kelompok masyarakat lainnya, namun justru untuk menegakkan hak-hak warga negara dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu dalam Undang-Undang ini, prinsip pelayanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah persamaan hak, berkeadilan, kesetaraan gender serta tanpa diskriminasi.

Telah dikemukakan di atas bahwa pada umumnya masalah yang timbul dalam penempatan adalah berkaitan dengan hak asasi manusia, maka sanksi-sanksi yang dicantumkan dalam Undang-Undang ini, cukup banyak berupa sanksi pidana. Bahkan tidak dipenuhinya persyaratan salah satu dokumen perjalanan, sudah merupakan tindakan pidana. Hal ini dilandasi pemikiran bahwa dokumen merupakan bukti utama bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri. Tidak adanya satu saja dokumen, sudah beresiko tenaga kerja tersebut tidak memenuhi syarat atau illegal untuk bekerja di negara penempatan. Kondisi ini membuat tenaga kerja yang bersangkutan rentan terhadap perlakuan yang tidak manusiawi atau perlakuan yang eksploitatif lainnya di negara tujuan penempatan.

Dengan mempertimbangkan kondisi yang ada serta peraturan perundang undangan, termasuk didalamnya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina 1961 mengenai Hubungan Diplomatik dan Konvensi Wina 1963 mengenai Hubungan Konsuler, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Misi Khusus (Special Missions) Tahun 1969, dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, undang-undang perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri dirumuskan dengan semangat untuk menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada jabatan yang tepat sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dengan tetap melindungi hak-hak Pekerja Migran Indonesia. Dengan demikian esensi pengaturan ini diharapkan disamping dapat menjadi instrument perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia baik selama masa pra penempatan, selama masa bekerja di luar negeri maupun selama masa kepulangan ke daerah asal di Indonesia juga dapat menjadi instrumen peningkatan kesejahteraan Pekerja Migran Indonesia beserta keluarganya. Pengesahan Undang-Undang ini diharapkan dapat melindungi hak-hak pekerja migran Indonesia dan meningkatkan kesejahteraan mereka serta keluarga mereka selama dan setelah bekerja di luar negeri.

Sebagai bagian dari produk peraturan perundang-undangan, peraturan daerah haruslah mendasarkan pada landasan yuridis yang kuat. Landasan yuridis yang dimaksud disini adalah landasan hukum yang menjadi dasar kewenangan pembuatan peraturan perundang-undangan. Kajian ini akan memperlihatkan harmonisasi dan sinkronisasi suatu peraturan daerah dengan peraturan perundang-undangan lain yang mengatur hukum yang secara hirarkhis bahwa hukum yang lebih rendah bersumber dan tidak boleh bertentangan dengan hukum yang lebih atas.

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Kajian ini akan memberikan

gambaran secara utuh/komprehensif mengenai pengaturan tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang telah ada. Dari hasil kajian ini dapat diketahui apakah sudah cukup memadai atau belum cukup memadai pengaturan tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dalam peraturan perundang-undangan yang telah ada, dan oleh karenanya menjadi perlu atau tidaknya disusun peraturan tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Secara metodis, kajian ini akan dilakukan dengan cara harmonisasi atau sinkronisasi ketentuan tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang telah ada dan diatur dalam peraturan perundang-undangan.

3.2. Analisis terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan dalam Pasal 27, Pasal 28 D ayat (2) dan Pasal 33 UUD NRI Tahun 1945 sebagai berikut:

Pasal 27 :

- (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara

Pasal 28 D ayat (2):

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga mengamanatkan perwujudan pemerintahan daerah yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pasal 18 ayat (5) UUD NRI Tahun 1945 menyebutkan Pemerintah Daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan Pemerintah Pusat sebagai kewenangan atribusi pembentukan suatu Peraturan Daerah yang diberikan oleh konstitusi Negara Republik Indonesia yang menyebutkan bahwa: “Pemerintahan daerah berhak menetapkan Peraturan Daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan”.

Selanjutnya dalam Pasal 18 ayat (6) disebutkan Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. Berdasarkan ketentuan tersebut sangat jelas, bahwa upaya pemerintah daerah dalam menjalankan otonomi dengan membentuk peraturan daerah tentang Pembangunan Ketahanan Keluarga adalah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan memiliki pijakan yuridis konstitusional.

Pembentukan rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ini selain sudah sesuai dengan ketentuan konstitusi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga telah sesuai dengan garis kewenangan yang diberikan kepada daerah dalam pembentukan peraturan daerah.

sebagai kewenangan atribusi pembentukan suatu Peraturan Daerah yang diberikan oleh konstitusi Negara Republik Indonesia yang menyebutkan bahwa: “Pemerintahan daerah berhak menetapkan Peraturan Daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan”.

3.3. Analisa terhadap Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Istimewa Jogjakarta.

Seperti yang tertuang dalam BAB II, Tentang Urusan Rumah Tangga Daerah-daerah Kabupaten, tersebut dalam :

Pasal 1.

Daerah-Daerah jang meliputi Daerah Kabupaten: 1. Bantul, 2. Sleman, 3. Gunung-kidul, 4. Kulon Progo dan 5. Adikarto. ditetapkan mendjadi Kabupaten: 1. Bantul, 2. Sleman, 3. Gunung-kidul, 4. Kulon Progo dan 5. Adikarto.

Pasal 2

(1) Pemerintah Daerah Kabupaten tersebut dalam pasal 1 diatas berkedudukan dikota Bantul, Slemen, Wonosari, Sentolo dan Wates.

(2) Dalam keadaan luar biasa kedudukan itu untuk sementara waktu oleh Kepala Daerah Istimewa Jogjakarta dapat dipindahkan kelain tempat.

Pasal 4

(1) Urusan rumah tangga dan kewadajiban-kewadajiban lain sebagai dimaksudkan dalam pasal 23 dan 24 Undang-Undang No. 22 tahun 1948 bagi Kabupaten-Kabupaten tersebut dalam pasal 1 adalah sebagai berikut:

- I. Urusan Umum.
- II. Urusan Pemerintahan umum.
- III. Urusan Agraria.
- IV. Urusan Pengairan, Djalan-Djalan dan Gedung-Gedung.
- V. Urusan Pertanian, Perikanan dan Koperasi.

- VI. Urusan Kehewan.
- VII. Urusan Keradjinan, Perdagangan Dalam Negeri dan Perindustrian.
- VIII. Urusan Perburuhan.
- IX. Urusan Sosial.
- X. Urusan Pembagian (Distribusi).
- XI. Urusan Penerangan.
- XII. Urusan Pendidikan, Pengadjaran dan Kebudajaan.
- XIII. Urusan Kesehatan.
- XIV. Urusan Perusahaan.

- (2) Urusan-urusan tersebut dalam ayat (1) diatas didjelaskan dalam daftar terlampir ini (lampiran A) dan dalam peraturan-peraturan pelaksanaan pada waktu penjerahan.
- (3) Tiap-tiap waktu dengan mengingat keadaan, urusan rumah tangga Kabupaten dan kewadajiban Pemerintah jang diserahkan kepada kabupaten-kabupaten tersebut dalam pasal 1, dengan Undang-Undang dapat ditambah.
- (4) Kewadajiban-kewadajiban jang lain dari pada jang tersebut dalam ayat (1) diatas, jang dikerdjakan oleh Kabupaten-Kabupaten tersebut dalani pasal 1, sebelum dibentuk menurut Undang-Undang ini, dilandjutkan sehingga ada pentjabutannja dengan Undang-Undang.

Pasal 5

- (1) Segala mulik berupa barang tetap maupun berupa barang tidak tetap dan perusahaan-perusahaan Kabupaten-Kabupaten tersebut dalam pasal 1, sebelum dibentuknja menurut Undang-Undang ini mendjadi milik Kabupaten-Kabupaten tersebut dalam pasal 1, jang

selandjutnja dapat menjerahkan sesuatunja kepada daerah-daerah dibawahnja.

(2) Segala hutang-pihutang Kabupaten-Kabupaten tersebut dalam pasal 1 sebelum pembentukan menurut Undang-Undang ini, mendjadi tanggungannja Kabupaten-Kabupaten tersebut dalam pasal 1.

Pasal 6

Peraturan-peraturan Kabupaten-Kabupaten dalam pasal 1, sebelum pembentukan menurut Undang-Undang ini, dan belum diganti dengan peraturan Kabupaten-Kabupaten dalam pasal 1 sesudah dibentuk, berlaku terus sebagai peraturan Kabupaten-Kabupaten tersebut dalam pasal 1. Peraturan-peraturan tersebut tidak akan berlaku lagi, sesudah lima tahun terhitung dari berdirinja Kabupaten-Kabupaten tersebut dalam pasal 1 menurut Undang-Undang ini.

3.4. Analisis terhadap Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

Hubungan Pemerintah Pusat dengan Daerah dapat dirunut dari alinea ketiga dan keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Alinea ketiga memuat pernyataan kemerdekaan bangsa Indonesia. Sedangkan alinea keempat memuat pernyataan bahwa setelah menyatakan kemerdekaan, yang pertama kali dibentuk adalah Pemerintah Negara Indonesia yaitu Pemerintah Nasional yang bertanggung jawab mengatur dan mengurus bangsa Indonesia. Lebih lanjut dinyatakan bahwa tugas Pemerintah Negara Indonesia adalah melindungi seluruh bangsa

dan tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut memelihara ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat.

Di samping itu melalui otonomi luas, dalam lingkungan strategis globalisasi, Daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman Daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada Daerah dilaksanakan berdasarkan prinsip negara kesatuan. Dalam negara kesatuan kedaulatan hanya ada pada pemerintahan negara atau pemerintahan nasional dan tidak ada kedaulatan pada Daerah. Oleh karena itu, seluas apa pun otonomi yang diberikan kepada Daerah, tanggung jawab akhir penyelenggaraan Pemerintahan Daerah akan tetap ada ditangan Pemerintah Pusat. Untuk itu Pemerintahan Daerah pada negara kesatuan merupakan satu kesatuan dengan Pemerintahan Nasional.

Sejalan dengan itu, kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan oleh Daerah merupakan bagian integral dari kebijakan nasional. Pembedanya adalah terletak pada bagaimana memanfaatkan kearifan, potensi, inovasi, daya saing, dan kreativitas Daerah untuk mencapai tujuan nasional tersebut di tingkat lokal yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan nasional secara keseluruhan. Daerah sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai otonomi berwenang mengatur dan mengurus Daerahnya sesuai aspirasi dan kepentingan masyarakatnya sepanjang tidak bertentangan dengan tatanan hukum nasional dan kepentingan umum.

Dalam rangka memberikan ruang yang lebih luas kepada Daerah untuk mengatur dan mengurus kehidupan warganya maka Pemerintah Pusat dalam

membentuk kebijakan harus memperhatikan kearifan lokal dan sebaliknya Daerah ketika membentuk kebijakan Daerah baik dalam bentuk Perda maupun kebijakan lainnya hendaknya juga memperhatikan kepentingan nasional. Dengan demikian akan tercipta keseimbangan antara kepentingan nasional yang sinergis dan tetap memperhatikan kondisi, kekhasan, dan kearifan lokal dalam penyelenggaraan pemerintahan secara keseluruhan.

Dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, kepala daerah dan DPRD selaku penyelenggara Pemerintahan Daerah membuat Perda sebagai dasar hukum bagi Daerah dalam menyelenggarakan Otonomi Daerah sesuai dengan kondisi dan aspirasi masyarakat serta kekhasan dari Daerah tersebut. Perda yang dibuat oleh Daerah hanya berlaku dalam batas-batas yurisdiksi Daerah yang bersangkutan. Walaupun demikian Perda yang ditetapkan oleh Daerah tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggitingkatannya sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan. Disamping itu Perda sebagai bagian dari sistem peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan kepentingan umum sebagaimana diatur dalam kaidah penyusunan Perda.

Berdasarkan pada Pasal 1 angka (2) disebutkan bahwa Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Urusan Pemerintahan Wajib adalah Urusan Pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh semua Daerah. Dan Urusan Pemerintahan Pilihan adalah Urusan Pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh Daerah sesuai dengan potensi yang dimiliki Daerah. Pelayanan Dasar adalah pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan dasar warga negara.

3.5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini bertujuan untuk peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Namun isi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menyinggung bagaimana peran serta pemberi kerja dalam mewujudkan hal ini, penegasan dalam poin menimbang yang lebih menitikberatkan pada perlindungan hak-hak tenaga kerja terkesan tidak adil karena harus juga memperhatikan kepentingan pemberi kerja.

Undang-Undang seharusnya dibuat adil dan dapat diberlakukan dengan baik apalagi hubungan antara pemberi kerja dan penerima kerja adalah hal mutlak yang harus dijaga dengan seminimal mungkin menghindari atau menghilangkan kerugian bagi salah satu pihak dalam hubungan yang terjadi. Seharusnya dalam poin menimbang tidak hanya memperhatikan kepentingan penerima kerja saja namun juga kepentingan pemberi kerja, sehingga akan terwujud perkembangan dunia usaha yang dicita-citakan.

Terkait dengan usia anak Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 butir 26 menyebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun. dan di Pasal 68 dinyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak namun pengecualian di Pasal 69 bahwa pengusaha diperbolehkan mempekerjakan anak usia 13-15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosialnya. Ketentuan batas usia anak dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah menyesuaikan dengan Konvensi ILO 138 yang sudah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999.

Dalam definisi ketenagakerjaan hanya mengatur tenaga kerja sebelum, selama dan setelah masa kerja. Dalam hubungan kerja ada kaitan antara pemberi kerja dan tenaga kerja (pekerja/buruh). Dengan demikian pengertian

ketenagakerjaan harus ditambahkan unsur pemberi kerja dalam hubungan kerja.

Terpenuhinya prinsip kebangsaan dalam Pasal 5 ini, dengan adanya indikator aturan yang jelas tentang peningkatan kesempatan kerja yang sama dapat juga berdampak pada kegiatan di bidang ekonomi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan bangsa; Frasa Diskriminasi dalam Pasal 5 yang dimaksud adalah Tidak ada pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan dalam setiap pekerja/buruh karena setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama dalam untuk memperoleh pekerjaan.

Tujuan dari Undang-Undang ini adalah pembangunan ketenagakerjaan sehingga objek perencanaan tidak hanya tenaga kerja melainkan lebih luas cakupannya. Oleh karena itu perlu penyesuaian menjadi perencanaan ketenagakerjaan. Badan pelaksana terkait perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan dilakukan oleh Badan Perencanaan dan Pembangunan Ketenagakerjaan yang berada dibawah koordinasi kementerian ketenagakerjaan, yang mempunyai tugas antara lain :

- a. merangkum sisi permintaan (*demand*) dan sisi penawaran (*supply*) Peraturan Pemerintahakan kebutuhan ketenagakerjaan dari semua industri di Indonesia. Yang mana data/informasi tersebut dapat dijadikan sebagai sumber informasi akan kebutuhan tenaga kerja, khususnya dari sisi permintaan.
- b. menyelaraskan perencanaan dan informasi ketenagakerjaan antar instansi pemerintah terkait berdasarkan kondisi riil dilapangan.
- c. membangun sistem berbasis IT/online yang mampu menyajikan perencanaan ketenagakerjaan secara real time dari seluruh sektor industri.
- d. Agar Badan Perencanaan dan Pembangunan Ketenagakerjaan menjadi pusat data yang valid dan up to date harus dilakukan

pengelolaan perencanaan dan pembangunan ketenagakerjaan yang serius.

Pelatihan kerja merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia yang menyatakan “Setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadinya, untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, bertanggung jawab, berakhlak mulia, bahagia, dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia”. Dalam rangka menciptakan angkatan kerja yang lebih berkualitas diperlukan adanya pelatihan kerja yang lebih efisien dan berdaya guna. Hal tersebut sangat mendukung pemberi kerja dalam melakukan perekrutan yang sesuai dengan standarisasi yang baik.

3.6. Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

A. Umum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya. Pekerja Migran Indonesia harus dilindungi 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 Indonesia perlu dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu yang melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat.

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi pelindungan secara kelembagaan yang mengatur tugas dan kewenangan kementerian sebagai regulator/pembuat kebijakan dengan Badan sebagai operator/pelaksana

kebijakan. Hal ini memberikan ketegasan baik tugas dan kewenangan kementerian dan Badan, mengingat permasalahan yang ada selama ini adalah karena adanya dualisme kewenangan antara kedua pihak tersebut. Tugas Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan oleh Badan yang dibentuk oleh Presiden.

Selanjutnya, peran Pemerintah Daerah dalam memberikan pelindungan kepada Pekerja Migran Indonesia dilakukan mulai dari desa, kabupaten/kota, dan provinsi, sejak sebelum bekerja sampai setelah bekerja. Pemerintah Daerah berperan mulai dari memberikan informasi permintaan (job order) yang berasal dari Perwakilan Republik Indonesia, Pemberi Kerja, dan Mitra Usaha di luar negeri.

Pemerintah Daerah memberikan layanan terpadu satu atap serta memfasilitasi keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia. Pekerja Migran Indonesia yang diberangkatkan harus memiliki kompetensi atau keahlian. Begitu juga pada Pekerja Migran Indonesia setelah bekerja, Pemerintah Daerah bekerja sama dengan Pemerintah Pusat memberikan pelatihan kewirausahaan kepada Pekerja Migran Indonesia purna dan keluarganya.

Dalam rangka memberikan pelayanan penempatan dan pelindungan yang mudah, murah, cepat, dan aman, layanan terpadu satu atap melakukan pelayanan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Layanan terpadu satu atap memberikan layanan dalam pengurusan persyaratan dokumen dan administrasi penempatan dan pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan bersama Pemerintah Pusat melakukan perekrutan dan mempersiapkan pelayanan persyaratan administratif.

Pelatihan kerja dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja milik pemerintah atau swasta yang terakreditasi kepada Calon Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang ini lebih menekankan dan memberikan peran yang lebih besar kepada pemerintah dan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Undang-Undang ini juga memberikan pelindungan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia yang selama ini dilaksanakan oleh perusahaan asuransi yang tergabung dalam konsorsium asuransi dengan program pelindungan meliputi pelindungan prapenempatan, masa penempatan, dan purna penempatan. Peran pelindungan tersebut saat ini dialihkan dan dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Untuk risiko tertentu yang tidak tercakup dalam program Jaminan Sosial, BPJS dapat bekerja sama dengan lembaga pemerintah atau swasta.

Ketentuan yang mengatur tentang penempatan dan pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri belum memenuhi kebutuhan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri belum mengatur pembagian tugas dan wewenang antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan swasta secara proporsional.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, perlu dilakukan perubahan mendasar terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yakni dibentuknya suatu Undang-Undang yang baru yang menitikberatkan pengaturan pada Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-Undang ini, peran Pelindungan Pekerja Migran Indonesia diserahkan kepada

pemerintah baik pusat maupun daerah, dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pihak swasta hanya diberi peran sebagai pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Adapun perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia bertujuan untuk menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia; dan menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Pokok-pokok pengaturan dalam Undang-Undang ini meliputi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum, Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan, pelaut awak kapal dan pelaut perikanan, hak dan kewajiban Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya, upaya Pelindungan Pekerja Migran Indonesia baik pelindungan dalam sistem penempatan (sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja), atase ketenagakerjaan, layanan terpadu satu atap, sistem pembiayaan yang berpihak pada Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia, penyelenggaraan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, dan pelindungan hukum, sosial, dan ekonomi. Undang-Undang ini juga mengatur tugas dan wewenang Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, serta peran dan fungsi Badan sebagai pelaksana kebijakan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-Undang ini, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang dibentuk berdasarkan Undang- Undang Nomor 39 Tahun 2004 diperkuat fungsi dan perannya sebagai pelaksana pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia.

Dalam pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dibutuhkan pengawasan dan penegakan hukum yang tegas. Pengawasan mencakup pelindungan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Penegakan hukum meliputi sanksi administratif dan sanksi pidana.

B. Pertimbangan diterbitkannya UU 18 tahun 2017

Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.

Pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

Penempatan pekerja migran Indonesia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional.

Negara wajib membenahi keseluruhan sistem perlindungan bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

Penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah dengan mengikutsertakan masyarakat. Ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan perlindungan pekerja migran Indonesia.

Berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud diatas dibentuk Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

C. Asas dan Tujuan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Asas perlindungan Pekerja Migran Indonesia, meliputi:

- a) keterpaduan;
- b) persamaan hak;
- c) pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia;
- d) demokrasi
- e) keadilan sosial;
- f) kesetaraan dan keadilan gender
- g) nondiskriminasi
- h) anti-perdagangan manusia;
- i) transparansi
- j) akuntabilitas; dan
- k) berkelanjutan.

Tujuan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, adalah:

- a) menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia; dan
- b) menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

D. Pekerja dan bukan Pekerja Migran Indonesia

Pekerja Migran Indonesia meliputi:

- a) Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
- b) Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga; dan

c) Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

Tidak termasuk sebagai Pekerja Migran Indonesia dalam Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia , yaitu:

- a) warga negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi;
- b) pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri;
- c) warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka;
- d) penanam modal;
- e) aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia;
- f) warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara; dan
- g) warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

E. Syarat, Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia

Syarat Pekerja Migran Indonesia:

- a) berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b) memiliki kompetensi;
- c) sehat jasmani dan rohani;
- d) terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
- e) memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

- a) mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b) memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;

- c) memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri terverifikasi oleh atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk berasal dari;
- d) Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan;
 - 1. Mitra Usaha di negara tujuan penempatan; (harus diverifikasi oleh atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk) dan/atau
 - 2. Calon Pemberi Kerja, baik perseorangan maupun badan usaha asing di negara tujuan penempatan. (harus diverifikasi oleh atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk)
- e) memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- f) menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
- g) memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- h) memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
- i) memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- j) memperoleh akses berkomunikasi;
- k) menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- l) berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;

- m) memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
- n) memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia wajib:

- a) menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
- b) menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- c) menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
- d) melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

F. Hak Keluarga Pekerja Migran Indonesia

Keluarga Pekerja Migran Indonesia berhak:

- a) memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia;
- b) menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri;
- c) memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan
- d) memperoleh akses berkomunikasi.

G. Pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia meliputi:

I. Pelindungan Sebelum Bekerja

Pelindungan Administratif, meliputi:

- a) Kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; Calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki dokumen yang meliputi:
- i. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
 - ii. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
 - iii. sertifikat kompetensi kerja;
 - iv. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
 - v. paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
 - vi. Visa Kerja;
 - vii. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
 - viii. Perjanjian Kerja.
- b) Penetapan kondisi dan syarat kerja.

Pelindungan Teknis;

- a) Pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
- i. Atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan wajib melakukan verifikasi terhadap Mitra Usaha dan Calon Pemberi Kerja.
 - ii. Berdasarkan hasil verifikasi terhadap Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud di atas, atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk menetapkan Pemberi Kerja dan Mitra Usaha yang bermasalah dalam daftar Pemberi Kerja dan Mitra Usaha yang bermasalah.
 - iii. Atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk wajib mengumumkan daftar Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja bermasalah secara periodik.
 - iv. Hasil verifikasi terhadap Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja bermasalah sebagaimana dimaksud di atas menjadi bahan

rekomendasi dalam pemberian izin penempatan bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang bermitra dengan Mitra Usaha yang bermasalah.

- v. Pemerintah Pusat mendistribusikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Daerah kabupaten/kota melalui Pemerintah Daerah provinsi.
 - vi. Pemerintah Daerah kabupaten/kota melakukan sosialisasi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud di atas kepada masyarakat dengan melibatkan aparat Pemerintah Desa.
- b) Peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja; Calon Pekerja Migran Indonesia wajib mengikuti proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja.
 - c) Jaminan Sosial;
 - d) Fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
 - e) Penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
 - f) Pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
 - g) Pembinaan dan pengawasan.

II. Pelindungan Selama Bekerja

Pelindungan Selama Bekerja (Pasal 21) minimal meliputi:

- a) pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;
- b) pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;
- c) fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
- d) fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
- e) pemberian layanan jasa kekonsuleran;

- f) pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat;
- g) pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan
- h) fasilitasi repatriasi.

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja dilakukan dengan tidak mengambil alih tanggung jawab pidana dan/atau perdata Pekerja Migran Indonesia dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional. Dalam rangka peningkatan hubungan bilateral di bidang ketenagakerjaan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri, Pemerintah Pusat menetapkan jabatan atase ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tertentu. Atase Ketenagakerjaan diatur dengan Peraturan Presiden. Tata Cara pemberian Pelindungan Selama Bekerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

III. Pelindungan Setelah Bekerja

Pelindungan Setelah Bekerja yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat bersama-sama dengan Pemerintah Daerah, meliputi:

1. Fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
 - a. Penyebab Kepulangan
 - i. berakhirnya Perjanjian Kerja;
 - ii. cuti;
 - iii. pemutusan hubungan kerja sebelum masa Perjanjian Kerja berakhir;
 - iv. mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi;
 - v. mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lainnya;

- vi. terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan penempatan;
- vii. dideportasi oleh pemerintah negara tujuan penempatan;
- viii. meninggal dunia di negara tujuan penempatan;

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia berkewajiban

- i. memberitahukan tentang kematian Pekerja Migran Indonesia kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
- ii. mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota Keluarga Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan;
- iii. memulangkan jenazah Pekerja Migran Indonesia ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan;
- iv. mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia atas persetujuan pihak Keluarga Pekerja Migran Indonesia atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
- v. memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan keluarganya; dan
- vi. mengurus pemenuhan semua hak Pekerja Migran Indonesia yang seharusnya diterima.
- vii. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dikenai sanksi administratif. dan/atau

viii. sebab lain yang menimbulkan kerugian Pekerja Migran Indonesia.

b. Pelaporan Kepulangan

- i. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.
 - ii. Perwakilan Republik Indonesia wajib melakukan verifikasi atas laporan.
 - iii. Berdasarkan hasil verifikasi Pekerja Migran Indonesia yang tidak memiliki permasalahan dapat: menjalani proses kepulangan atau melakukan perpanjangan Perjanjian Kerja.
 - iv. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan dikenai sanksi administratif.
2. Penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
 3. Fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
 4. Rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
 5. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian Pelindungan Setelah Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 sampai dengan Pasal 27 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

IV. Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia dan Pembiayaan

- a. Dalam upaya Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat menyelenggarakan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

- b. Penyelenggaraan program Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- c. Penyelenggaraan Jaminan Sosial dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- d. Untuk risiko tertentu yang tidak tercakup oleh Jaminan Sosial, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dapat bekerja sama dengan lembaga pemerintah atau swasta.

Ketentuan lebih lanjut mengenai Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia secara khusus diatur dengan Peraturan Menteri.

Pembiayaan:

- a. Pekerja Migran Indonesia tidak dapat dibebani biaya penempatan. Ketentuan lebih lanjut mengenai biaya penempatan diatur dengan Peraturan Kepala Badan.

V. Pelindungan Hukum, Sosial, dan Ekonomi

1. Pelindungan Hukum

- a. Pasal 31, Pekerja Migran Indonesia hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang:
 - i. mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing;
 - ii. telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia; dan/atau
 - iii. memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.
- b. Pemerintah Pusat dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu atau jabatan tertentu di luar negeri dengan

- i. pertimbangan keamanan;
 - ii. perlindungan hak asasi manusia;
 - iii. pemerataan kesempatan kerja; dan/atau
 - iv. kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional.
- c. Dalam menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat memperhatikan saran dan pertimbangan Perwakilan Republik Indonesia, kementerian/lembaga, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, dan masyarakat.
 - d. Penetapan negara tertentu atau jabatan tertentu ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
 - e. Ketentuan lebih lanjut mengenai penghentian dan pelarangan penempatan Pekerja Migran Indonesia diatur dengan Peraturan Menteri.

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

2. Perlindungan Sosial (Pasal 34)

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

- a. peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standardisasi kompetensi pelatihan kerja;
- b. peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi;
- c. penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten;
- d. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya;

- e. kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak; dan
- f. penyediaan pusat Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

3. Perlindungan Ekonomi (Pasal 35)

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui:

- a. pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
- b. edukasi keuangan agar Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan
- c. edukasi kewirausahaan.

Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan hukum, perlindungan sosial, dan perlindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia diatur dengan Peraturan Pemerintah.

VI. Sanksi Administratif

- a. Sanksi administratif untuk Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja (Pasal 19 ayat (2)), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan (Pasal 25 ayat (3)), dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak melaksanakan kewajiban dalam hal Pekerja Migran Indonesia meninggal dunia di negara tujuan penempatan (Pasal 27 ayat (3)) berupa:

- i. peringatan tertulis;
- ii. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha;
atau
- iii. pencabutan izin.

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dengan Peraturan Menteri.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIS

4.1. LANDASAN FILOSOFIS

Secara prinsip, landasan filosofis mencakup pandangan hidup, kesadaran, hukum, serta prinsip moral yang ada dalam Pancasila dan Preamble Undang-Undang Dasar 1945. Pancasila dan Preamble UUD 1945 memberikan landasan filosofis mengenai pentingnya menjamin pekerjaan yang layak bagi seluruh warga negara. Hak untuk memiliki pekerjaan adalah hak asasi yang melekat pada individu yang harus dihormati dan dijunjung tinggi, dan pada intinya mencerminkan penerapan Sila kedua Pancasila, yaitu "Kemanusiaan yang adil dan beradab". Dengan mendapatkan pekerjaan, seseorang dapat mengaktualisasikan dirinya sehingga kehidupannya akan menjadi lebih bermakna, baik bagi dirinya sendiri, keluarganya, maupun masyarakat sekitarnya.

Peraturan Daerah seharusnya mencakup norma-norma hukum yang mencerminkan cita-cita yang diinginkan oleh masyarakat dalam membentuk arah yang luhur untuk kehidupan berkelompok dan berbangsa. Oleh karena itu, secara ideal, Peraturan Daerah dapat dianggap sebagai gambaran dari aspirasi bersama masyarakat mengenai nilai-nilai yang tinggi dan prinsip-prinsip filosofis yang ingin diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari melalui implementasi Peraturan Daerah. Oleh sebab itu, filosofi yang tertanam dalam Peraturan Daerah seharusnya mencerminkan filosofi yang diyakini oleh masyarakat Sleman.

Dalam konteks Raperda ini, landasan filosofis yang harus tercermin adalah sebagai berikut:

1. Sila Kelima Pancasila, yaitu Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia, menjadi dasar filosofis Raperda, karena pengaturan yang berkaitan dengan perlindungan pekerja migran Indonesia asal

Sleman bertujuan untuk memajukan perekonomian rakyat, yang mencakup pembangunan daerah secara spesifik dan ekonomi nasional secara umum.

2. Pasal 18 ayat (6) yang mengamanatkan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia terbagi menjadi provinsi dan kabupaten/kota, dan setiap provinsi dan kabupaten/kota memiliki pemerintahan daerah yang dapat mengatur dan mengurus urusan pemerintahan sesuai dengan prinsip otonomi dan tugas pembantuan.

Pemerintahan daerah memiliki hak untuk menetapkan peraturan daerah guna menjalankan otonomi dan tugas pembantuan. Dalam hal ini, salah satu contohnya adalah Peraturan Daerah yang berkaitan dengan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia asal Sleman.

Pembukaan UUD 1945 menyatakan bahwa tujuan negara adalah untuk "melindungi seluruh Bangsa Indonesia dan segala tumpah darah Indonesia serta untuk meningkatkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan berperan dalam menjaga perdamaian dunia yang didasarkan pada kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial." Oleh karena itu, melindungi semua warga negara dan meningkatkan kesejahteraan umum adalah tugas utama negara.

Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah memastikan bahwa setiap warga negara memiliki akses ke standar kehidupan yang layak, yang merupakan hak asasi manusia yang sangat mendasar. Oleh karena itu, merupakan tanggung jawab negara untuk memenuhi hak ini. Prinsip ini sejalan dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 28A dan Pasal 28C Undang-Undang Dasar 1945, serta sejalan dengan Pasal 25 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia bersama dengan Pasal 11 Konvensi Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (*Universal Declaration of Human Rights and International Covenant on Economic, Social, and Cultural Right/ICESCR*).

Dasar hukum untuk mengatur sektor ekonomi adalah Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945, yang pada prinsipnya mengamanatkan bahwa "Perekonomian diselenggarakan sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan; Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menunjang kehidupan banyak orang dikuasai oleh negara; Bumi, air, dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dimanfaatkan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat."

Produk hukum yang dihasilkan oleh negara yang berdasarkan prinsip demokrasi yang ideal seharusnya mencerminkan ketentuan hukum yang responsif, mencerminkan aspirasi rakyat, dan mengakomodasi kepentingan seluruh lapisan masyarakat. Selain itu, produk hukum tersebut tidak boleh diterapkan secara sepihak oleh penguasa dan hanya untuk kepentingan mereka, yang bertentangan dengan prinsip-prinsip demokrasi. Sebaliknya, negara yang otoriter cenderung menghasilkan produk hukum yang bersifat represif, sepihak, memaksakan kehendak, dan melayani kepentingan kelompok yang berkuasa dan mereka yang berhubungan dekat dengan penguasa. Dalam konteks ini, diharapkan bahwa Peraturan Daerah yang akan dibentuk harus memberikan kerangka hukum yang jelas, transparan, dan menghindari keambiguitasan (*grey area*), sehingga tidak memberi ruang bagi penafsiran yang bias.

Oleh karena itu, sangat penting untuk menekankan bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia asal Sleman harus diintegrasikan sebagai bagian yang tak terpisahkan dari pembangunan ekonomi yang berkelanjutan (*sustainable economic development*). Hal ini harus menjadi pertimbangan utama dalam penerbitan regulasi di bidang perlindungan pekerja migran Indonesia asal Sleman. Dengan demikian, penetapan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Sleman seharusnya tidak digunakan sebagai alat yang memungkinkan terjadinya pelanggaran hak asasi manusia atau kerusakan lingkungan, terutama terhadap pekerja migran Indonesia.

4.2. LANDASAN SOSIOLOGIS

Landasan sosiologis mencakup pemeriksaan terhadap dinamika sosial, ekonomi, dan politik yang sedang berlangsung dalam masyarakat, yang menjadi pendorong penting dalam pembuatan Naskah Akademik. Landasan ini juga melibatkan analisis sosiologis-futuristik yang mengidentifikasi sejauh mana perilaku sosial sejalan dengan visi dan tujuan perubahan hukum yang ingin dicapai.

Landasan sosiologis mengharuskan bahwa setiap norma hukum yang termuat dalam Peraturan Daerah harus mencerminkan kebutuhan masyarakat itu sendiri akan norma hukum yang sesuai dengan pemahaman hukum yang ada dalam masyarakat. Oleh karena itu, dalam bagian pertimbangan Peraturan Daerah, perlu merumuskan dengan teliti alasan-alasan yang berlandaskan pada fakta-fakta empiris, sehingga konsep hukum yang disusun dalam Peraturan Daerah benar-benar berakar pada realitas pemahaman hukum yang dianut oleh masyarakat. Dengan demikian, norma hukum yang ada dalam Peraturan Daerah akan lebih mudah diterapkan dengan baik di tengah masyarakat yang tunduk pada peraturan tersebut.

Dalam banyak kasus, kesulitan dalam pelaksanaan atau operasionalisasi Peraturan Daerah bisa disebabkan oleh kondisi masyarakat yang mungkin belum siap atau tidak memungkinkan untuk mematuhi peraturan tersebut. Dalam situasi tertentu, jika peraturan tersebut dianggap tidak sangat penting, mungkin lebih baik untuk menyederhanakan pasal-pasal dalam Peraturan Daerah tersebut. Hal ini karena jika terlalu banyak merujuk pada aturan atau standar internasional yang mungkin lebih kompleks, maka dapat menghambat kemajuan kita, terutama dalam hal daya saing ekonomi dan produksi yang mungkin belum mencapai standar internasional yang lebih tinggi. Dalam beberapa kasus, peraturan yang terlalu rumit atau ketat bisa berdampak negatif pada pertumbuhan ekonomi dan produksi kita. Oleh karena itu, perlu pertimbangan yang matang dalam menyusun peraturan

daerah untuk memastikan bahwa mereka sesuai dengan kondisi dan kemampuan lokal yang ada.

Secara sosiologis, peraturan perundangan memiliki dua peran utama, yaitu:

- a. Kontrol Sosial: Peraturan perundangan berfungsi sebagai alat kontrol sosial, yang artinya mereka memberikan kerangka kerja hukum yang jelas untuk memastikan bahwa aturan yang ditetapkan diikuti dan diterapkan. Peraturan Daerah menjadi penting sebagai alat kontrol sosial ketika pemerintah daerah, penegak hukum, dan masyarakat menjalankannya secara efektif. Ini membantu mencegah potensi konflik, gangguan ketertiban, dan memastikan produktivitas masyarakat. Pengendalian sosial adalah usaha untuk menciptakan keseimbangan di dalam masyarakat, dengan tujuan menciptakan kondisi yang harmonis antara stabilitas dan perubahan di dalam masyarakat.
- b. Sarana Social Engineering: Peraturan perundangan juga berperan sebagai alat social engineering. Dalam hal ini, Peraturan Daerah harus dapat berfungsi sebagai pendorong perubahan sosial dan modernisasi yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Mereka dapat digunakan sebagai instrumen untuk merancang perubahan yang diinginkan dalam masyarakat, memajukan kesejahteraan, dan mencapai tujuan pembangunan yang lebih luas.

Kombinasi dari kedua peran ini memungkinkan peraturan perundangan untuk membantu menciptakan kondisi yang lebih baik dalam masyarakat, mengimbangi stabilitas dan kemajuan, serta mengarahkan perkembangan yang lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia harus mempertimbangkan sejauh mana dampak positif yang dapat diberikan kepada

kesejahteraan masyarakat, terutama di daerah Sleman. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah efisiensi sarana dan prasarana dalam perlindungan pekerja migran Indonesia asal Sleman yang dapat diwujudkan melalui peraturan ini.

Efisiensi sarana dan prasarana dalam konteks ini mencakup kemampuan peraturan untuk memberikan perlindungan yang efektif bagi pekerja migran Indonesia asal Sleman. Ini melibatkan pertimbangan tentang sejauh mana peraturan ini dapat menciptakan lingkungan yang aman dan adil bagi pekerja migran, melindungi hak-hak mereka, dan memberikan akses yang mudah untuk bantuan atau perlindungan hukum jika diperlukan.

Selain itu, efisiensi juga berarti bahwa peraturan ini harus dapat diimplementasikan dengan baik oleh pemerintah daerah dan lembaga terkait. Hal ini mencakup pemantauan, penegakan hukum, dan dukungan bagi pekerja migran. Selain itu, perlu dijaga agar peraturan tidak hanya berfungsi sebagai norma hukum, tetapi juga dapat memberikan manfaat nyata bagi pekerja migran Indonesia asal Sleman serta masyarakat Sleman secara keseluruhan.

Dengan memperhatikan efisiensi sarana dan prasana ini, Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia asal Sleman dapat menjadi instrumen yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja migran Indonesia di wilayah tersebut.

Dalam perspektif makro ekonomi, tujuan utama adalah meningkatkan pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), meningkatkan investasi untuk menciptakan lapangan kerja, dan menjaga keseimbangan antara impor dan ekspor. Dalam konteks ini, Peraturan Daerah seharusnya lebih berpihak pada kepentingan nasional atau domestik, dengan fokus pada kepentingan masyarakat setempat.

Penting untuk meningkatkan daya saing produk domestik agar mampu bersaing di pasar global. Peraturan Daerah harus dirancang dengan memperhatikan aspek teknis yang mendorong peningkatan kualitas kehidupan pekerja migran Indonesia asal Sleman. Dalam penyusunan peraturan ini, perlu mempertimbangkan berbagai aspek yang relevan dari berbagai sudut pandang.

Dengan pendekatan yang komprehensif dan memperhatikan berbagai sisi permasalahan, Peraturan Daerah dapat menjadi instrumen yang efektif dalam meningkatkan pembangunan daerah, sambil memperhatikan kepentingan masyarakat lokal dan pekerja migran.

Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Sleman seharusnya mengoptimalkan pengelolaan sumber daya dengan baik. Ini berarti semua tahapan, mulai dari perekrutan, penempatan, hingga perlindungan tenaga kerja, serta sistem kerjasama atau kemitraan, harus diberikan perlindungan hukum yang memadai. Hal ini penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja migran Indonesia asal Sleman diakui dan dijamin, serta untuk meminimalkan risiko eksploitasi dan penyalahgunaan dalam proses kerja mereka. Dengan adanya perlindungan hukum yang kuat, peraturan tersebut dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih aman dan adil bagi pekerja migran Indonesia serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat Sleman secara keseluruhan.

Perlindungan pekerja migran Indonesia asal Sleman harus dianggap sebagai bagian yang tak terpisahkan dari pembangunan nasional. Dalam konteks ini, Peraturan Daerah harus mampu menggali dan mengoptimalkan berbagai variabel yang terkait dengan perlindungan pekerja migran. Peran Pemerintah Daerah harus mencakup fungsi sebagai regulator, fasilitator, dan dinamisator.

Sebagai regulator, Pemerintah Daerah bertanggung jawab untuk menciptakan kerangka hukum yang kuat untuk melindungi pekerja migran.

Sebagai fasilitator, mereka dapat memfasilitasi berbagai program dan inisiatif yang mendukung kesejahteraan pekerja migran dan integrasi mereka dalam masyarakat Sleman. Sebagai dinamisator, pemerintah daerah dapat menjadi motor penggerak dalam menciptakan kondisi yang mendukung perkembangan ekonomi dan sosial yang berkelanjutan bagi pekerja migran Indonesia asal Sleman.

Dengan pendekatan yang komprehensif dan berorientasi pada pembangunan nasional, Peraturan Daerah dapat menjadi alat yang efektif dalam mengintegrasikan perlindungan pekerja migran dalam upaya pembangunan lebih luas di daerah tersebut..

4.3. LANDASAN YURIDIS

Landasan yuridis adalah tinjauan terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan dengan judul Raperda serta hukum positif yang berlaku. Hal ini bertujuan untuk mengatasi permasalahan hukum, memastikan kepastian hukum, ketertiban, dan memenuhi keadilan masyarakat. Landasan yuridis ini memastikan bahwa Raperda berada dalam kerangka hukum yang sesuai dengan peraturan yang ada dan berfungsi untuk mengatasi isu hukum yang ada dengan cara yang legal dan adil.

Landasan yuridis atau normatif dalam sebuah Peraturan Daerah atau dalam konteks hukum adalah elemen penting yang mengacu pada berbagai kaidah hukum yang berlaku. Dalam sistem hukum yang terstruktur, kaidah hukum saling merujuk satu sama lain, membentuk hierarki dari kaidah hukum yang lebih khusus yang berdasarkan pada kaidah hukum yang lebih umum.

Dalam hierarki tersebut, kaidah hukum umum seringkali menjadi dasar atau landasan untuk kaidah hukum yang lebih spesifik. Peraturan Daerah harus selaras dengan kaidah hukum yang lebih tinggi, seperti undang-undang nasional atau konstitusi, dan juga tidak boleh bertentangan dengan kaidah hukum yang lebih tinggi tersebut. Ini memastikan bahwa Peraturan Daerah

berada dalam kerangka hukum yang berlaku dan sesuai dengan norma-norma yang ada dalam sistem hukum. Hierarki kaidah hukum ini membantu menciptakan sistem hukum yang terstruktur dan teratur.

Pembentukan Peraturan Daerah tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Sleman harus memperhatikan sejumlah prinsip dan faktor yang esensial. Dalam hal ini, perlu:

- a. Mengoptimalkan pemanfaatan potensi sumberdaya yang ada untuk memastikan efisiensi dan keberlanjutan dalam pelaksanaan peraturan.
- b. Memberikan nilai tambah yang tinggi agar peraturan memberikan manfaat yang nyata bagi masyarakat dan ekonomi.
- c. Meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat, yang harus menjadi tujuan utama peraturan ini.
- d. Memiliki muatan tinggi dalam perlindungan pekerja migran Indonesia asal Sleman untuk memastikan hak dan kesejahteraan mereka terlindungi dengan baik.
- e. Memperhatikan keselamatan pekerja migran, termasuk aspek-aspek yang berkaitan dengan kondisi kerja dan keamanan mereka.
- f. Memperhatikan keseimbangan dalam sistem usaha, termasuk hubungan antara pekerja migran dan pemberi kerja.
- g. Memperhatikan tantangan perubahan iklim dan globalisasi perdagangan, yang dapat memengaruhi kondisi kerja dan hak-hak pekerja migran.
- h. Meningkatkan sinergi dengan peraturan perundangan yang ada di tingkat daerah dan pusat, untuk memastikan konsistensi dan koherensi dalam pelaksanaan peraturan.

Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Asal Sleman dapat menjadi alat yang efektif dalam melindungi pekerja migran, memajukan ekonomi daerah, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Secara yuridis, peraturan

daerah kabupaten Sleman tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ini mengacu pada perturan perundang-undangan di atasnya, antara lain:

- a. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 44);
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- d. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)
- e. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6141)
- f. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
- g. Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 263);

BAB V

JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP DAN MUATAN PERATURAN DAERAH

5.1. JANGKAUAN, ARAH DAN RUANG LINGKUP

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek kunci dari upaya pemerintah untuk mensejahterakan rakyatnya. Hal ini mencerminkan komitmen negara untuk meningkatkan kondisi kehidupan dan martabat tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang lebih luas, dengan tujuan untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja. Dengan cara ini, tenaga kerja akan menjadi lebih berdaya saing dalam menghadapi perubahan ekonomi yang dihadapi di era industri 4.0 dan mampu bersaing dalam pasar tenaga kerja yang semakin kompleks.

Negara memiliki kewajiban untuk melindungi dan menjamin hak asasi warganya, termasuk ketika mereka bekerja di dalam maupun di luar negeri. Prinsip-prinsip yang Anda sebutkan, seperti keterpaduan, persamaan hak, pengakuan martabat dan hak asasi manusia, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, nondiskriminasi, anti-perdagangan manusia, transparansi, akuntabilitas, dan keberlanjutan, adalah prinsip-prinsip penting dalam menjalankan kewajiban ini.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, negara berkomitmen untuk menciptakan lingkungan yang aman, adil, dan berkelanjutan bagi warganya yang bekerja di dalam negeri maupun di luar negeri. Hal ini mencakup perlindungan terhadap hak-hak mereka, pencegahan eksploitasi, dan upaya untuk memastikan kondisi kerja yang layak dan manusiawi. Selain itu, prinsip-prinsip ini juga mencerminkan prinsip-prinsip hak asasi manusia yang mendasar yang harus dihormati dan dijamin oleh negara.

Data sosial yang ada menunjukkan bahwa permintaan warga masyarakat Sleman untuk bekerja di luar negeri semakin meningkat. Peningkatan ini disebabkan oleh situasi ketenagakerjaan di Kabupaten Sleman yang ditandai oleh ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja yang tersedia dan lapangan kerja yang terbatas. Terdapat keterbatasan dalam jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia di dalam negeri, sehingga setiap tahun jumlah orang yang menganggur terus bertambah.

Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman dalam perlindungan tenaga kerja asal Sleman belum mengeluarkan kebijakan daerah berupa Peraturan Daerah. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang mencabut Undang- Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia telah mengubah kewenangan Daerah untuk mengembangkan kebijakan daerah dalam memberikan perlindungan pekerja migran Indonesia hanya ada masa sebelum bekerja dan setelah bekerja sehingga ini merupakan langkah yang tepat bagi pemerintah daerah Sleman untuk menyusun raperda tentang perlindungan pekerja migran indonesia asal Sleman.

Materi pokok dalam Peraturan Daerah ini, yaitu antara lain: kewajiban dan hak, bentuk perlindungan, tugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah, Pelindungan, P3MI, kelembagaan, partisipasi masyarakat, tugas pemerintah kalurahan, pembiayaan, pembinaan dan pengawasan, dan penyelesaian perselisihan.

5.2. MUATAN PERATURAN DAERAH

Materi muatan yang hendak diatur dituangkan dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ini tidak terlepas dari jangkauan dan arah yang telah ditentukan

untuk menentukan luasnya pengaturan norma dalam rancangan peraturan daerah tersebut.

Suatu peraturan dibentuk, termasuk Peraturan Daerah, untuk memberikan pedoman bagi pengguna dalam melaksanakan suatu kegiatan tertentu, termasuk kegiatan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dengan disahkannya Perda ini, maka pemerintah kabupaten Sleman memiliki landasan yuridis dalam hal Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Rancangan Peraturan Daerah ini disusun dengan maksud untuk digunakan sebagai pedoman bagi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Daerah.

Materi didasarkan pada ulasan yang telah dikemukakan dalam setiap bab sebelumnya. Adapun ruang lingkup dan materi muatan yang akan diatur dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman tentang Pemberdayaan Desa Wisata, adalah sebagai berikut:

1. KETENTUAN UMUM

Ketentuan Umum ini memuat tentang pengertian istilah dan frasa, tujuan, prinsip dan ruang lingkup dari peraturan ini. Beberapa pengertian istilah dan frasa tersebut meliputi:

- a. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
- b. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah otonom.
- c. Daerah adalah Kabupaten Sleman.
- d. Bupati adalah Bupati Sleman.

- e. Dinas adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah.
- f. Pemerintah Kalurahan adalah Lurah atau yang disebut dengan nama lain dibantu Pamong Kalurahan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Kalurahan.
- g. Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang berasal dari Kabupaten Sleman yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- h. Pekerja Migran Indonesia Daerah adalah setiap warga negara Indonesia yang berasal dari Kabupaten Sleman yang akan, sedang atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
- i. Keluarga Pekerja Migran Indonesia Dearah adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.
- j. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.
- k. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.

- l. Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.
- m. Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.
- n. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- o. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun kecuali yang sudah menikah.
- p. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut BP2MI adalah lembaga pemerintah non kementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.
- q. Mitra Usaha adalah Instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja.
- r. Pemberi Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia.
- s. Perjanjian Kerjasama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau pemberi kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan

- pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
- t. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut perjanjian penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - u. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - v. Kantor Imigrasi adalah unit pelaksana teknis yang menjalankan fungsi keimigrasian di daerah kabupaten, kota atau kecamatan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.
 - w. Orientasi Pra Pemberangkatan yang selanjutnya disingkat OPP adalah kegiatan pemberian pembekalan dan informasi kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat bekerja di luar negeri agar Calon Pekerja Migran Indonesia memiliki kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, memahami hak dan kewajibannya serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi.
 - x. Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut LTSA Pekerja Migran Indonesia adalah sistem layanan pemberian informasi, pemenuhan persyaratan, dan penanganan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang terintegrasi dalam pelayanan publik yang murah, mudah dan cepat tanpa diskriminasi.

- y. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
- z. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di suatu negara yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.
- aa. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada Badan Usaha Berbadan Hukum Indonesia, yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- bb. Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP2MI adalah izin yang diberikan oleh kepala Badan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.
- cc. Orang adalah orang perseorangan dan/atau korporasi.
- dd. Lurah adalah Kepala Kalurahan di wilayah Kabupaten Sleman.
- ee. Pejabat adalah seseorang yang dalam suatu organisasi atau pemerintahan berpartisipasi dalam pelaksanaan wewenang.

Peraturan Daerah ini dimaksudkan sebagai landasan hukum dan pedoman dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Adapun tujuan dari Peraturan Daerah ini adalah:

- a. menjamin pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya sebelum dan setelah bekerja;
- b. menjamin ketersediaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta anggaran dalam penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; dan

- c. memperkuat kelembagaan penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Ruang lingkup pelindungan Pekerja Migran Indonesia Daerah yang diatur dalam peraturan daerah ini meliputi:

- a. kewajiban dan hak;
- b. tugas dan tanggung jawab pemerintah Daerah;
- c. bentuk pelindungan Pekerja Migran Indonesia Daerah;
- d. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan;
- e. larangan;
- f. penyelesaian perselisihan;
- g. Tugas Pemerintah Kalurahan;
- h. pembinaan dan pengawasan;
- i. kerja sama; dan
- j. pembiayaan.

2. BAB II KEWAJIBAN DAN HAK

Kewajiban dan hak terdiri dari:

- a. Kewajiban Pekerja Migran Indonesia Daerah dan Keluarganya
- b. Hak Pekerja Migran Indonesia Daerah dan Keluarganya
- c. Kewajiban dan Hak Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia/Cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

3. BAB III TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH.

4. BAB IV BENTUK PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DAERAH yang terdiri dari

- a. Pelindungan Sebelum Bekerja
 - i. Pemberian Informasi
 - ii. Pendidikan dan pelatihan kerja Calon Pekerja Migran Indonesia
 - iii. Pendaftaran

- iv. Seleksi Calon Pekerja Migran Indonesia
- v. Penandatanganan Perjanjian Penempatan
- vi. Pelaksanaan OPP

b. Pelindungan Setelah Bekerja

- i. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
- ii. penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia Daerah yang belum terpenuhi;
- iii. fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia Daerah yang sakit dan meninggal dunia;
- iv. rehabilitasi dan reintegrasi sosial;
- v. pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Daerah dan keluarganya;
- vi. koordinasi dengan pihak terkait dalam upaya penyelesaian masalah Pekerja Migran Indonesia Daerah di negara tujuan.

c. Kepulangan

- 5. BAB V PEKERJA MIGRAN INDONESIA PERSEORANGAN
- 6. BAB VI LARANGAN
- 7. BAB VII PENYELESAIAN PERSELISIHAN
- 8. BAB VIII TUGAS PEMERINTAH KALURAHAN
- 9. BAB IX PEMBINAAN DAN PENGAWASAN
- 10. BAB X KERJA SAMA
- 11. BAB XI PEMBIAYAAN
- 12. BAB XII
- 13. KETENTUAN PENUTUP

BAB VI PENUTUP

6.1. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Pekerja migran telah menjadi salah satu penopang tumbuhnya perekonomian nasional dan berkontribusi secara konkret bagi pendapatan negara dan produktivitas ekonomi, melalui tingginya remitansi atau pendapatan yang dikirimkan ke dalam negeri.
2. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan tanggung jawab negara. Untuk itu, di dalam UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia diatur bahwa pemerintah pusat dan daerah memiliki kewajiban untuk melindungi seluruh PMI mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah bekerja.
3. Secara Filosofis, Sila Kelima Pancasila yang berbunyi “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia”, menjadi dasar filosofis Raperda, karena pengaturan yang berkaitan dengan perlindungan pekerja migran Indonesia asal Sleman bertujuan untuk memajukan perekonomian rakyat, yang mencakup pembangunan daerah secara spesifik dan ekonomi nasional secara umum.
4. Secara sosiologis, peraturan perundangan memiliki dua peran utama, yaitu:
 - a. Kontrol Sosial: memberikan kerangka kerja hukum yang jelas untuk memastikan bahwa aturan yang ditetapkan diikuti dan diterapkan.
 - b. Sarana Social Engineering: Peraturan Daerah harus dapat berfungsi sebagai pendorong perubahan sosial dan

modernisasi yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat.

5. Secara yuridis, peraturan daerah kabupaten Sleman tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ini mengacu pada perturan perundang-undangan di atasnya, antara lain:

- a. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 44);
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- d. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)
- e. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6141)
- f. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020

Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

- g. Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 263);

6.2. SARAN

Sejalan dengan kesimpulan di atas, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Bahwa Rancangan Peraturan Daerah tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia penting untuk dapat segera direncanakan untuk diajukan dalam Program Pembentukan Peraturan Daerah (Propemperda), agar mendapatkan prioritas dalam pembahasan dan penetapannya.
2. Bahwa segala masukan, saran, kritik dari berbagai pemangku kepentingan untuk penyempurnaan Rancangan Peraturan Daerah tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ini sangat diperlukan.
3. Untuk memperkuat dan mendukung hasil kajian dalam Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ini, diperlukan adanya pembahasan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris Ananta, Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1996.
- Habibi, Aspek Perlindungan Perlu dikedepankan, Majalah Tenaga Kerja No. 37, 1999.
- Jimly Asshiddiqie, Konstitusi dan konstitusionalisme Indonesia, Sekjen dan Kepanitraan MK RI Jakarta tahun 2006.
- Kumara, A., Utami, M.S., Rosyid, H.F., 2003. Strategi Mengoptimalkan Diri www.google.com. Menjelang Pensiun. Makalah: Pembekalan Purna Tugas.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.
- Manulang, S. H. 1988. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Michael P Todaro, Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga, Erlangga, 1998,
- Ronny Hanitijo Soemitro, Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-Masalah Hukum, Agung, Semarang, 1989.
- Satjipto Rahardjo, Pendayagunaan Sosiologi Hukum untuk Memahami Proses-proses dalam Konteks Pembangunan dan Globalisasi, Jurnal Hukum, No. 7 Vol. 4 Tahun 1997.
- Satjipto Rahardjo, Beberapa Pemikiran Tentang Ancaman Hukum Dalam Pembinaan Hukum Nasional, sinar Baru Bandung, 1985,
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

BUPATI SLEMAN
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN SLEMAN
NOMOR TAHUN 2023
TENTANG
PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI SLEMAN,

- Menimbang:
- a. bahwa perlindungan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi masyarakat untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional;
 - b. bahwa pekerja migran Indonesia dan/atau Calon Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Kabupaten Sleman harus mendapatkan perlindungan yang optimal sehingga dapat bekerja secara layak terhindar dari perdagangan orang, perbudakan, kesewenang-wenangan, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan

Pekerja Migran Indonesia;

Mengingat:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 44);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)
5. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6141)
6. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
7. Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 263);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN SLEMAN
dan
BUPATI SLEMAN

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN DAERAH TENTANG PELAKSANAAN
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

- ff. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
- gg. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah otonom.
- hh. Daerah adalah Kabupaten Sleman.
- ii. Bupati adalah Bupati Sleman.
- jj. Dinas adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang Tenaga Kerja Daerah.
- kk. Pemerintah Kalurahan adalah Lurah atau yang disebut dengan nama lain dibantu Pamong Kalurahan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Kalurahan.
- ll. Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang berasal dari Kabupaten Sleman yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

- mm. Pekerja Migran Indonesia Daerah adalah setiap warga negara Indonesia yang berasal dari Kabupaten Sleman yang akan, sedang atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
- nn. Keluarga Pekerja Migran Indonesia Dearah adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.
- oo. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.
- pp. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.
- qq. Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.
- rr. Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.
- ss. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- tt. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun kecuali yang sudah menikah.
- uu. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut BP2MI adalah lembaga pemerintah non kementerian yang bertugas

sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.

- vv. Mitra Usaha adalah Instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja.
- ww. Pemberi Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia.
- xx. Perjanjian Kerjasama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau pemberi kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
- yy. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut perjanjian penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- zz. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- aaa. Kantor Imigrasi adalah unit pelaksana teknis yang menjalankan fungsi keimigrasian di daerah kabupaten, kota atau kecamatan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.
- bbb. Orientasi Pra Pemberangkatan yang selanjutnya disingkat OPP adalah kegiatan pemberian pembekalan dan informasi kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat bekerja di luar negeri

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

- ccc. Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut LTSA Pekerja Migran Indonesia adalah sistem layanan pemberian informasi, pemenuhan persyaratan, dan penanganan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang terintegrasi dalam pelayanan publik yang murah, mudah dan cepat tanpa diskriminasi.
- ddd. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
- eee. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di suatu negara yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.
- fff. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada Badan Usaha Berbadan Hukum Indonesia, yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- ggg. Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP2MI adalah izin yang diberikan oleh kepala Badan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.
- hhh. Orang adalah orang perseorangan dan/atau korporasi.
- iii. Lurah adalah Kepala Kalurahan di wilayah Kabupaten Sleman.
- jjj. Pejabat adalah seseorang yang dalam suatu organisasi atau pemerintahan berpartisipasi dalam pelaksanaan wewenang.

Pasal 2

Peraturan Daerah ini dimaksudkan sebagai landasan hukum dan pedoman dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 3

Peraturan Daerah ini bertujuan untuk:

- d. menjamin pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya sebelum dan setelah bekerja;
- e. menjamin ketersediaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta anggaran dalam penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
- f. memperkuat kelembagaan penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 4

Ruang lingkup pelindungan Pekerja Migran Indonesia Daerah yang diatur dalam peraturan daerah ini meliputi:

- k. kewajiban dan hak;
- l. tugas dan tanggung jawab pemerintah Daerah;
- m. bentuk pelindungan Pekerja Migran Indonesia Daerah;
- n. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan;
- o. larangan;
- p. penyelesaian perselisihan;
- q. Tugas Pemerintah Kalurahan;
- r. pembinaan dan pengawasan;
- s. kerja sama; dan
- t. pembiayaan.

BAB II

KEWAJIBAN DAN HAK

Bagian Kesatu

Kewajiban Pekerja Migran Indonesia Daerah dan Keluarganya

Pasal 5

Pekerja Migran Indonesia Daerah mempunyai kewajiban:

- a. menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
- b. menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- c. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja dan melaporkan kedatangan, keberadaan, dan keperluan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan;
- d. mengikuti pelatihan sesuai kompetensi jabatan yang dibutuhkan di negara penempatan;
- e. mengikuti OPP yang diselenggarakan oleh Dinas atau BP2MI.
- f. Pekerja Migran Indonesia Daerah yang pulang setelah bekerja ke luar negeri untuk melaporkan keulangannya kepada Pemerintah Kalurahan setempat.
- g. Pekerja Migran Indonesia Daerah yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga (Informal) yang melakukan perpanjangan kontrak kerja di Negara penempatan wajib melaporkan kepada P3MI yang menempatkan.
- h. Pekerja Migran Indonesia Daerah yang melakukan perpanjangan kontrak kerja di Negara penempatan wajib memberitahukan kepada keluarganya dan keluarganya melaporkan ke Pemerintah Kalurahan.

Pasal 6

Anggota Keluarga Pekerja Migran Indonesia Daerah wajib:

- a. Memberikan informasi yang jelas sesuai yang diperlukan mengenai kondisi Pekerja Migran Indonesia Daerah.
- b. Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 1. informasi yang dijadikan dasar untuk pembuatan atau perubahan biodata kependudukan/dokumen kependudukan yaitu nama, alamat, pendidikan terakhir, umur/tanggal lahir, jenis kelamin dan status perkawinan;
 2. informasi yang terkait dengan riwayat kesehatan, riwayat pekerjaan, dan keahlian/keterampilan; dan
 3. informasi kondisi fisik dan psikis kesehatan yang dijadikan dasar bagi surat keterangan kesehatan.

Bagian Kedua

Hak Pekerja Migran Indonesia Daerah dan Keluarganya

Pasal 7

Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah atau Pekerja Migran Indonesia Daerah memiliki hak:

- a. mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b. memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
- d. memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- e. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;

- f. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- g. memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
- h. memperoleh akses berkomunikasi;
- i. menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- j. berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- k. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Pekerja Migran Indonesia Daerah ke daerah asal;
- l. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah dan/atau Pekerja Migran Indonesia Daerah; dan
- m. memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam perjanjian penempatan.

Pasal 8

Anggota Keluarga Pekerja Migran Indonesia Daerah mempunyai hak:

- a. memperoleh informasi yang cepat dan akurat mengenai keadaan Pekerja Migran Indonesia Daerah selama pada masa pra-penempatan dan penempatan;
- b. memperoleh salinan paspor, naskah perjanjian penempatan dan naskah Perjanjian Kerja dan dokumen lainnya;
- c. menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia Daerah yang meninggal dunia di luar negeri; dan
- d. mendapatkan akses berkomunikasi.

Bagian Ketiga
Kewajiban dan Hak Perusahaan Penempatan Pekerja Migran
Indonesia/Cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Pasal 9

(1) P3MI/Cabang P3MI mempunyai kewajiban:

- a. mencari peluang kerja;
- b. menempatkan Pekerja Migran Indonesia Daerah ke negara tujuan penempatan sesuai dengan perjanjian penempatan yang telah disahkan oleh Dinas;
- c. membuat perjanjian penempatan dengan Pekerja Migran Indonesia Daerah dengan diketahui oleh Dinas dan menyerahkan salinannya;
- d. menyerahkan Perjanjian Penempatan yang telah ditandatangani dan disahkan kepada Dinas serta menyerahkan salinan Perjanjian Kerja kepada dinas pada saat diperlukan;
- e. mengembalikan dokumen asli milik Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah;
- f. menyerahkan salinan dokumen penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah kepada anggota keluarga yang bersangkutan;
- g. menyelesaikan permasalahan Pekerja Migran Indonesia Daerah yang ditempatkannya;
- h. memiliki SIP3MI dan SIP2MI sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- i. melaporkan adanya Pekerja Migran Indonesia Daerah bermasalah kepada Dinas;
- j. mendaftarkan dan mengikutsertakan Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah dalam program OPP;
- k. bertanggung jawab atas kepulangan Pekerja Migran Indonesia Daerah dari negara penempatan ke Daerah;

- l. menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah yang telah memenuhi persyaratan sesuai ketentuan;
 - m. Memberikan informasi peluang kerja untuk Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah kepada Dinas;
 - n. Melaporkan penempatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia Daerah secara periodik kepada Dinas;
 - o. memulangkan Pekerja Migran Indonesia Daerah dalam hal berakhirnya Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Meninggal Dunia, mengalami kecelakaan kerja, dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya, dan/atau sebab lain yang menimbulkan kerugian Pekerja Migran Indonesia.
- (2) P3MI yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berupa:
- a. peringatan tertulis;
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; atau
 - c. pencabutan izin.
- (4) Tata cara pemberian sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) P3MI yang akan melaksanakan penempatan harus memiliki SIP2MI
- (2) Untuk mendapatkan SIP2MI sebagaimana dimaksud ayat (1) P3MI harus memiliki dokumen:
 - a. perjanjian Kerjasama Penempatan;

- b. surat Permintaan Pekerja Migran Indonesia dari Pemberi Kerja;
- c. rancangan Perjanjian Kerja; dan
- d. rancangan Perjanjian Penempatan.

Pasal 11

Penempatan Pekerja Migran Indonesia Daerah oleh P3MI pada pemberi kerja perseorangan harus melalui Mitra Usaha di negara tujuan penempatan.

Pasal 12

P3MI/Cabang P3MI mempunyai hak:

- a. memperoleh informasi tentang pencari kerja ke luar negeri;
- b. memperoleh perlakuan yang sama dari Pemerintah Daerah; dan
- c. melakukan seleksi Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah di LTSA Pekerja Migran Indonesia Daerah.

BAB III

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

Pasal 13

Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. mensosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia Daerah kepada masyarakat;
- b. membuat basis data Pekerja Migran Indonesia;
- c. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Daerah secara periodik kepada Pemerintah Daerah provinsi;
- d. mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia Daerah dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan

- Pekerja Migran Indonesia Daerah bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- e. memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Daerah sebelum bekerja dan setelah bekerja yang menjadi tugas dan kewenangannya;
 - f. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
 - g. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di Kabupaten;
 - h. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia Daerah dan keluarganya;
 - i. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
 - j. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia Daerah;
 - k. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Daerah di tingkat Kabupaten.

BAB IV

BENTUK PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DAERAH

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 14

Setiap Pekerja Migran Indonesia Daerah yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan:

- a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. memiliki kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;

- d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
- e. memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Pasal 15

Selain sebagaimana tersebut pada Pasal 14 setiap Pekerja Migran Indonesia Daerah yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan:

- a. bagi Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah perempuan tidak mempunyai anak kandung berusia kurang dari 12 (dua belas) bulan; dan
- b. bagi Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah yang tidak lulus pendidikan formal harus bisa membaca dan menulis serta berhitung.

Pasal 16

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah wajib memiliki dokumen yang meliputi :

- a. kartu tanda penduduk dan kartu keluarga;
- b. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- c. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh lurah;
- d. sertifikat kompetensi kerja;
- e. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang dikeluarkan oleh Rumah Sakit atau klinik yang ditunjuk oleh instansi yang berwenang;
- f. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- g. Visa Kerja;
- h. Perjanjian penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- i. Perjanjian Kerja

Pasal 17

- (1) Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia/Pekerja Migran Indonesia Daerah mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi tugas dan wewenang Daerah yang meliputi:
 - a. Pelindungan Sebelum Bekerja; dan
 - b. Pelindungan Setelah Bekerja.

Bagian Kedua
Pelindungan Sebelum Bekerja
Paragraf 1 umum

Pasal 18

- (1) Pelindungan sebelum bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. pelindungan administratif; dan
 - b. pelindungan teknis.
- (2) Pelindungan administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a paling sedikit meliputi :
 - a. kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan
 - b. penetapan kondisi dan syarat kerja.
- (3) Pelindungan Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit meliputi :
 - a. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
 - b. peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
 - c. jaminan sosial ketenagakerjaan;

- d. fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
- e. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
- f. pelayanan penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah di LTSA Pekerja Migran Indonesia; dan
- g. pembinaan dan pengawasan.

Pasal 19

Tahapan Pelindungan Sebelum Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf a dilakukan melalui:

- a. pemberian informasi;
- b. pendidikan dan pelatihan kerja Calon Pekerja Migran Indonesia;
- c. pendaftaran;
- d. seleksi Calon Pekerja Migran Indonesia;
- e. penandatanganan Perjanjian Penempatan;
- f. pelaksanaan OPP.

Paragraf 2

Pemberian Informasi

Pasal 20

- (1) Pemberian informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf a, meliputi informasi mengenai:
 - a. pasar kerja;
 - b. tata cara penempatan; dan
 - c. kondisi kerja di luar negeri.
- (2) Informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi lowongan pekerjaan, jenis jabatan, dan persyaratan jabatan.

- (3) Pemberian informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara daring atau luring oleh LTSA Pekerja Migran Indonesia.
- (4) Pemberian informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melibatkan pemerintah Kalurahan.
- (5) Selain oleh LTSA Pekerja Migran Indonesia Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pemberian informasi dapat dilakukan melalui pameran kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan BP2MI.

Paragraf 3

Pendidikan dan Pelatihan Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia

Pasal 21

- (1) Dalam peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah melalui pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. Standarisasi kompetensi pelatihan kerja serta sistem pendidikan dan pelatihan kerja berbasis kompetensi sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukan;
 - b. Revitalisasi dan optimalisasi balai latihan kerja pemerintah pusat dan Pemerintah Daerah;
 - c. Pengalokasian anggaran pendidikan dan pelatihan kerja pada anggaran pendapatan belanja negara dan anggaran pendapatan Daerah; dan
 - d. Penyediaan sarana dan prasarana pelatihan kerja yang layak bagi Pekerja Migran Indonesia yang menjalani pendidikan dan pelatihan.

- (2) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan.
- (3) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi.
- (4) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kerja Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4

Pendaftaran

Pasal 22

- (1) Pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf c, dilakukan oleh Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah pada LTSA Pekerja Migran Indonesia dengan melengkapi dokumen persyaratan.
- (2) Dokumen persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:
 - a. kartu tanda penduduk elektronik dan kartu keluarga;
 - b. surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah dengan melampirkan fotokopi buku nikah;
 - c. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh lurah;
 - d. sertifikat kompetensi kerja;
 - e. surat keterangan sehat; dan
 - f. kartu kepesertaan jaminan kesehatan nasional.

Paragraf 5

Seleksi Calon Pekerja Migran Indonesia

Pasal 23

- (1) Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf e, berupa seleksi teknis sesuai dengan kebutuhan negara tujuan penempatan.
- (2) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh P3MI bersama dengan Pengantar Kerja atau Petugas Antar Kerja.
- (3) Seleksi teknis yang dilaksanakan Pengantar Kerja atau Petugas Antar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan melakukan:
 - a. verifikasi dokumen persyaratan Calon Pekerja Migran Indonesia;
 - b. wawancara kepada Calon Pekerja Migran Indonesia;
 - c. penjelasan isi perjanjian penempatan.
- (4) Dalam hal tertentu petugas Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Daerah dapat mengikutsertakan Mitra Usaha dan/atau Pemberi Kerja untuk mewawancarai Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah dengan terlebih dahulu melapor kepada LTSA Pekerja Migran Indonesia atau Dinas.
- (5) Pekerja Migran Indonesia Daerah yang telah dinyatakan lulus seleksi diumumkan melalui sistem daring atau luring oleh LTSA Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 24

Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah yang telah dinyatakan lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (5), harus membuat paspor sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 6

Penandatanganan Perjanjian Penempatan

Pasal 25

- (1) Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah yang telah lulus seleksi harus menandatangani Perjanjian Penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf e dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Daerah dan diketahui oleh pejabat Dinas.
- (2) Perjanjian Penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. Nama Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
 - b. Nama Penanggung jawab, jabatan, alamat Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
 - c. Nama tempat tanggal lahir, status, alamat Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah;
 - d. Hak dan kewajiban masing-masing pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perjanjian Penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat dalam 3 (tiga) rangkap yang diperuntukkan bagi:
 - a. Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah;
 - b. P3MI; dan
 - c. Dinas.

Paragraf 7

Pelaksanaan OPP

Pasal 26

Pendaftaran Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah dalam OPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf j harus melampirkan perjanjian kerja, paspor, dan visa kerja Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah.

Pasal 27

OPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf f bertujuan untuk memberikan pemahaman dan pendalaman terhadap:

- a. Peraturan perundang-undangan di negara tujuan penempatan, meliputi:
 1. Peraturan perundang-undangan di bidang keimigrasian;
 2. Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
 3. peraturan perundang-undangan di bidang yang berkaitan dengan ketentuan pidana di negara tujuan penempatan.
 4. materi Perjanjian Kerja; dan
 5. materi lain yang dianggap perlu.

Pasal 28

- (1) OPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 diselenggarakan di LTSA Pekerja Migran Indonesia dan/atau difasilitasi oleh Dinas.
- (2) Pelaksanaan OPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menyertakan Pengantar Kerja atau Petugas Antar Kerja dan narasumber lain yang diperlukan terkait dengan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- (3) Biaya OPP dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Pasal 29

- (1) OPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 harus selesai paling lama 2 (dua) hari sebelum Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah berangkat ke luar negeri.
- (2) Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan surat keterangan telah mengikuti OPP yang diterbitkan oleh LTSA Pekerja Migran Indonesia atau Dinas.
- (3) Dalam hal Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah akan bekerja kembali di negara tujuan penempatan yang sama dan telah memiliki surat keterangan mengikuti OPP, tidak diwajibkan mengikuti OPP dengan ketentuan tidak lebih dari 2 (dua) tahun sejak kepulangan Pekerja Migran Indonesia Daerah yang bersangkutan ke Indonesia.

Bagian ketiga

Pelindungan Setelah Bekerja

Pasal 30

- (1) Pelindungan setelah bekerja diberikan melalui:
 - a. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
 - b. penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia Daerah yang belum terpenuhi;
 - c. fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia Daerah yang sakit dan meninggal dunia;
 - d. rehabilitasi dan reintegrasi sosial;
 - e. pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Daerah dan keluarganya;
 - f. koordinasi dengan pihak terkait dalam upaya penyelesaian masalah Pekerja Migran Indonesia Daerah di negara tujuan.

- (2) Pelindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pemerintah pusat bersama-sama dengan BP2MI, dan Pemerintah Daerah.
- (3) Dalam hal Pekerja Migran Indonesia Daerah yang ditempatkan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Daerah meninggal dunia, pemulangan jenazah menjadi kewajiban Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- (4) Pemulangan jenazah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia, pemerintah pusat, BP2MI, dan pemerintah daerah.

Bagian keempat
Kepulangan

Pasal 31

- (1) Kepulangan pekerja migran dapat terjadi apabila:
 - a. berakhirnya perjanjian kerja;
 - b. cuti;
 - c. pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir;
 - d. mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi;
 - e. mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lainnya;
 - f. terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan penempatan;
 - g. dideportasi oleh pemerintah negara tujuan penempatan;
 - h. meninggal dunia di negara tujuan penempatan; dan/atau
 - i. sebab lain yang menimbulkan kerugian Pekerja Migran Indonesia Daerah.

(2) Dalam hal Pekerja Migran Indonesia Daerah meninggal dunia di negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h P3MI berkewajiban:

- a. memberitahukan tentang kematian Pekerja Migran Indonesia Daerah kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
- b. mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga Pekerja Migran Indonesia Daerah yang bersangkutan;
- c. memulangkan jenazah Pekerja Migran Indonesia Daerah ketempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama Pekerja Migran Indonesia Daerah yang bersangkutan;
- d. mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia Daerah atas persetujuan pihak keluarga Pekerja Migran Indonesia Daerah atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
- e. memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik Pekerja Migran Indonesia Daerah untuk kepentingan keluarganya; dan
- f. mengurus pemenuhan semua hak Pekerja Migran Indonesia Daerah yang seharusnya diterima.

(3) Dalam hal Pekerja Migran Indonesia Daerah mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaan lagi Indonesia/kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia berkewajiban:

- a. memberitahukan tentang kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi kepada keluarga paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kecelakaan dan/atau sakit tersebut;

- b. mencari informasi tentang sebab-sebab kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga Pekerja Migran Indonesia Daerah yang bersangkutan;
 - c. memulangkan Pekerja Migran Indonesia Daerah ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan; dan
 - d. mengurus pemenuhan hak-hak normatif Pekerja Migran Indonesia.
- (4) Dalam hal terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit, dan deportasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dan huruf g Pemerintah Daerah, Perwakilan Republik Indonesia, Badan, Pemerintah, bekerjasama mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia Daerah Daerah sampai ketempat tinggal Pekerja Migran Indonesia.
- (5) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia/Kantor Cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Daerah berkoordinasi dengan Dinas dalam hal melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3).
- (6) P3MI yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dikenakan sanksi administratif.
- (7) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6), berupa:
- a. peringatan tertulis;
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; atau
 - c. pencabutan izin.

Pasal 32

- (1) Pemerintah Daerah memfasilitasi kepulangan Pekerja Migran Indonesia Daerah dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit,

deportasi dan Pekerja Migran Indonesia Daerah bermasalah sesuai dengan kewenangannya.

- (2) Proses pelaksanaan kepulangan Pekerja Migran Indonesia Daerah mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

PEKERJA MIGRAN INDONESIA PERSEORANGAN

Pasal 33

- (1) Pekerja Migran Indonesia Perseorangan yang akan bekerja di negara tujuan penempatan wajib memenuhi persyaratan:
 - a. telah diterima bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
 - b. bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum; dan
 - c. tidak dipekerjakan pada jabatan yang terendah pada setiap sektor.
- (2) Pekerja Migran Indonesia Perseorangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang bekerja pada Pemberi Kerja Perseorangan atau sektor domestik.

Pasal 34

- (1) Pekerja Migran Indonesia Perseorangan harus melakukan pendaftaran pada LTSA Pekerja Migran
- (2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan dokumen penempatan Pekerja Migran Indonesia Perseorangan yang meliputi:
 - a. fotokopi surat panggilan kerja dari Pemberi Kerja berbadan hukum;
 - b. profil Pemberi Kerja berbadan hukum;
 - c. fotokopi Perjanjian kerja;

- d. fotokopi bukti kepesertaan Jaminan Sosial ketenagakerjaan;
 - e. fotokopi Visa Kerja; dan
 - f. surat pernyataan bertanggung jawab terhadap segala risiko ketenagakerjaan yang dialami.
- (3) Layanan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan secara terintegrasi melalui Sisnaker dan tidak dipungut biaya.

Pasal 35

Pekerja Migran Indonesia Perseorangan melaporkan kedatangan di negara tujuan penempatan secara daring kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia.

Pasal 36

Segala risiko ketenagakerjaan yang dialami Pekerja Migran Indonesia Perseorangan, menjadi tanggung jawab sendiri.

BAB VI LARANGAN

Pasal 37

- (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dilarang merekrut dan menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.
- (2) Orang perseorangan dilarang merekrut dan menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah keluar negeri.

- (3) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dilarang menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah tidak sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian penempatan.
- (4) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dilarang memungut biaya penempatan yang tidak berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dilarang melakukan perekrutan Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah sebelum memiliki SIP2MI dari BP2MI.
- (6) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dilarang melakukan perekrutan Calon Pekerja Migran Indonesia, dalam hal SIP2MI telah dicabut.
- 7) P3MI yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) dikenakan sanksi administratif.
- (8) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (7), berupa:
 - a. peringatan tertulis;
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; atau
 - c. pencabutan izin.

Pasal 38

Setiap orang dilarang memberikan data dan informasi tidak benar dalam pengisian setiap dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16.

Pasal 39

- (1) Setiap Pejabat dilarang memberangkatkan Pekerja Migran Indonesia Daerah yang tidak memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16.
- (2) Setiap pejabat dilarang menahan pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia Daerah yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16.

BAB VII

PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Pasal 40

- (1) Dalam hal terjadi sengketa antara Pekerja Migran Indonesia Daerah dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia/Cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia mengenai Pelaksanaan Perjanjian Penempatan, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian secara damai dengan cara musyawarah.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara damai dan musyawarah tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian masalah tersebut kepada Dinas.
- (3) Dalam hal penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan tuntutan dan/atau gugatan melalui pengadilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII

TUGAS PEMERINTAH KALURAHAN

Pasal 41

Pemerintah Kalurahan bertugas:

- a. menerima dan memberikan informasi permintaan pekerjaan dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan;
- b. melakukan verifikasi data dan pencatatan Calon Pekerja Migran Indonesia;
- c. memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan Calon Pekerja Migran Indonesia;
- d. melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia; dan
- e. melakukan pemberdayaan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan anggota keluarganya.

Pasal 42

- (1) Pemerintah Kalurahan dalam menerima dan memberikan informasi permintaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 huruf a dilakukan bekerja sama dengan Dinas.
- (2) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menunjuk petugas Pengantar Kerja untuk membantu dalam memberikan informasi permintaan pekerjaan.
- (3) Informasi permintaan pekerjaan dapat dilakukan secara daring atau luring.

Pasal 43

- (1) Verifikasi data dan pencatatan Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 huruf b, dilakukan terhadap setiap Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah secara lengkap sesuai dengan data kependudukan.

- (2) Hasil verifikasi data dan pencatatan Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Dinas.

Pasal 44

- (1) Fasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan Calon Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 huruf c, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Fasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah yang berasal dari Daerah

Pasal 45

- (1) Pemerintah Kalurahan dalam melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 huruf d dilakukan kerja sama dengan Dinas.
- (2) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui petugas Pengantar Kerja memfasilitasi pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia Daerah untuk memastikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- (3) Hasil pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan secara berkala kepada Dinas.

Pasal 46

Pemerintah Kalurahan melakukan pemberdayaan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan anggota keluarganya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 huruf e dengan mengutamakan pada kearifan lokal dan berkelanjutan program.

BAB IX
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 47

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap lembaga yang terkait dengan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- (2) Pembinaan oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 48

Pembinaan terhadap lembaga yang terkait penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 dilakukan melalui:

- a. pemberian pedoman dan standar pelaksanaan;
- b. pemberian bimbingan, supervisi, dan konsultasi; dan
- c. pemantauan dan evaluasi kinerja.

Pasal 49

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam pelaksanaan Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikut sertakan masyarakat.

BAB X
KERJA SAMA

Pasal 50

- (1) Pemerintah Daerah dapat mengadakan kerjasama dengan Pemerintah/Pemerintah Daerah/ Badan/Instansi/Lembaga lain dalam rangka Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Daerah.
- (2) Pemerintah Daerah dapat melakukan sinergi dengan pemerintah dalam rangka Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Daerah.
- (3) Bentuk kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat berupa:
 - a. Pemulangan dan penjemputan Calon Pekerja Migran Indonesia/Pekerja Migran Indonesia;
 - b. pembentukan Satuan Tugas pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - c. fasilitasi penyelesaian permasalahan Calon Pekerja Migran Indonesia/ Pekerja Migran Indonesia; dan
 - d. pemberdayaan sosial dan ekonomi Pekerja Migran Indonesia Daerah purna dan keluarganya.
- (4) Tata cara kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

BAB XI PEMBIAYAAN

Pasal 51

Pembiayaan pelindungan Pekerja Migran Indonesia Daerah bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
- b. Sumber lainnya yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB XII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 52

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Sleman.

Ditetapkan di Sleman

pada tanggal

BUPATI SLEMAN,

ttd

KUSTINI SRI PURNOMO

Diundangkan di Sleman

pada tanggal

SEKRETARIAT DAERAH

KABUPATEN SLEMAN

ttd

HARDO KISWOYO, S.E, M.Si

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SLEMAN TAHUN NOMOR ...

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN SLEMAN
DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA:

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN SLEMAN
NOMOR ... TAHUN
TENTANG
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

I. UMUM

Tingkat kesejahteraan masyarakat dapat dilihat dari peningkatan kualitas hidup, yang dapat dicapai dengan memenuhi kebutuhan dasar manusia, seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, layanan kesehatan, pendidikan, dan peluang pekerjaan. Dalam konteks lapangan kerja, ada tren di masyarakat untuk mencari pekerjaan di luar negeri. Dalam menghadapi fenomena ini, salah satu arah kebijakan pemerintah adalah meningkatkan perhatian terhadap Pekerja Migran Indonesia Kabupaten Banyumas yang bekerja di luar negeri secara komprehensif dan terintegrasi. Fokus kebijakan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan dan kemandirian Pekerja Migran Indonesia Kabupaten Banyumas, memberikan jaminan kesejahteraan, serta melindungi hak-hak mereka di tempat kerja.

Kebijakan Pemerintah Kabupaten Sleman bertujuan untuk memperkuat perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia dan keluarga mereka, serta memastikan pemenuhan sepenuhnya dari semua hak-hak mereka. Dalam konteks ini, upaya perlindungan ditujukan baik kepada Pekerja Migran Indonesia yang sedang dalam penempatan, setelah penempatan maupun kepada Calon Pekerja Migran Indonesia Kabupaten Sleman dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran, kepedulian, dan tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Sleman, dunia usaha, dan masyarakat. Hal ini dilakukan untuk menciptakan rasa aman, meningkatkan kesejahteraan, kualitas hidup Pekerja Migran Indonesia beserta keluarganya, serta menjamin pemenuhan hak-hak

mereka, baik sebelum penempatan, selama masa penempatan, hingga setelah berakhirnya masa penempatan.

Kedudukan Pekerja Migran Indonesia, termasuk yang berasal dari Kabupaten Sleman, seringkali dalam posisi yang tidak memiliki kekuatan saat berurusan dengan penyelenggara Pekerja Migran Indonesia. Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Sleman perlu mengatur dalam peraturan daerah mengenai perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia. Regulasi tersebut mencakup kewajiban dan tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Sleman terhadap Pekerja Migran Indonesia, transparansi dalam proses pra-penempatan, penempatan, dan setelah penempatan, penjelasan mengenai hak dan kewajiban Pekerja Migran Indonesia beserta keluarganya, serta memberikan kejelasan mengenai hak partisipasi masyarakat dan sanksi yang tegas bagi semua pihak yang melakukan pelanggaran.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Hak kebebasan menganut agama mencakup kebebasan untuk menganut atau menetapkan agama atau kepercayaan atas pilihannya sendiri, dan kebebasan untuk menjalankan agama atau kepercayaannya dalam kegiatan ibadah, pentaatan, pengamalan, dan pengajaran, baik secara sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain, baik ditempat umum maupun secara pribadi.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Cukup jelas.

Huruf j

Cukup jelas.

Huruf k

Cukup jelas.

Huruf l

Cukup jelas.

Huruf m

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Dokumen asli sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf e berupa KTP, Kartu Keluarga, Ijazah, Buku Nikah dan Akta Kelahiran kepada Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah atau Keluarga Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah, pada saat Calon Pekerja Migran Indonesia Daerah diberangkatkan ke negara penempatan.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Huruf f

Pengajuan permohonan paspor diajukan kepada Kepala Kantor Imigrasi yang bersangkutan dengan melampirkan surat rekomendasi permohonan paspor calon tenaga kerja Indonesia yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja kabupaten

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Ayat (3) huruf b

Calon Pekerja Migran Indonesia yang telah melakukan pendidikan dan pelatihan kerja serta telah mendapatkan sertifikat kompetensi untuk digunakan sebagai persyaratan pendaftaran Calon Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Ayat (3) huruf b

Wawancara yang dilaksanakan oleh pengantar kerja atau petugas antar kerja untuk mengetahui bakat, minat dan wawasan Calon Pekerja Migran Indonesia di Negara penempatan, serta kemampuan membaca, menulis dan berhitung.

Ayat (3) huruf c

Penjelasan isi perjanjian penempatan mengenai hak dan kewajiban kepada Calon Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Ayat (1) huruf f

Koordinasi dengan pihak terkait dalam hal ini adalah kepada perangkat daerah yang membidangi ketenagakerjaan pada tingkat Provinsi,

Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Luar Negeri, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dan Perwakilan Republik Indonesia di Negara Penempatan.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH NOMOR