



**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMENUHAN KEWAJIBAN
PENYELENGGARAAN PELATIHAN KERJA BAGI CALON PEKERJA
MIGRAN INDONESIA (CPMI)
PT. PHINISI SUMBER DAYA SEMARANG**

Chikita Kintan Susdavia Berliani*, Sonhaji, Suhartoyo
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
E-mail : chikitaksb@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dari pelaksanaan pelatihan kerja bagi calon pekerja migran Indonesia PT. Phinisi Sumber Daya Semarang ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan kerja bagi calon pekerja migran Indonesia serta mengetahui dan menganalisis hambatan-hambatan apa saja yang muncul serta upaya apa yang dilakukan PT. Phinisi Sumber Daya Semarang dalam menanggulangi hambatan pelaksanaan pelatihan kerja bagi calon pekerja migran Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebuah pelatihan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi pekerja termasuk calon pekerja migran Indonesia sebelum bekerja ke luar negeri. Pelatihan kerja bagi calon pekerja migran Indonesia di PT. Phinisi Sumber Daya telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER 23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Calon TKI untuk Bekerja di Luar Negeri. Hambatan dalam pelaksanaan pelatihan kerja bagi calon pekerja migran Indonesia PT. Phinisi Sumber Daya Semarang yaitu kurangnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dari setiap calon pekerja migran Indonesia. Sedangkan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut dengan sosialisasi mengenai manfaat dari pelatihan kerja yang sejatinya sangat berguna di negara penempatan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Pekerja Migran Indonesia; PT. Phinisi Sumber Daya

ABSTRACT

Research from the implementation of job training for prospective Indonesian migrant workers PT. Phinisi Sumber Daya Semarang aims to find out the implementation of job training for prospective Indonesian migrant workers and to know and analyze what obstacles arise and what efforts are made by PT. Phinisi Sumber Daya Semarang in overcoming barriers to the implementation of job training for prospective Indonesian migrant workers. The results of this study indicate that a job training is very important for workers including prospective Indonesian migrant workers before working abroad. Job training for prospective Indonesian migrant workers in PT. Phinisi Sumber Daya is in accordance with the Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia No. PER 23 / MEN / IX / 2009 concerning Education and Job Training for Prospective Indonesian Migrant Workers to Work Abroad. Obstacles in implementing job training for prospective Indonesian migrant workers PT. Phinisi Sumber Daya Semarang, namely the lack of skills and skills possessed by every prospective Indonesian migrant worker. Whereas efforts are being made to overcome these obstacles by socializing the benefits of job training which is actually very useful in the country of placement.

Keywords: Job Training; Indonesian Migrant Workers; PT. Phinisi Sumber Daya



I. PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan negara yang berada di peringkat ke-4 dengan jumlah penduduk terbanyak. Penduduk yang sebagian besar membutuhkan sebuah pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun dengan banyaknya penduduk menyebabkan rendahnya kualitas sumber daya manusia, sehingga tidak mengherankan pengangguran merajalela.

Pembangunan nasional di bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari usaha pemerintah untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi lebih berkembang. Sehingga hal tersebut memberikan suatu kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi Warga Negara kita yang membutuhkan pekerjaan, yang pada dasarnya setiap manusia berhak untuk mendapatkan sebuah pekerjaan. Bahwa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan yang wajib sebagai warga negara sebagaimana diatur di dalam Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”¹

Tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting serta berpengaruh penting pada pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur. Maka mengenai tenaga kerja perlu diatur

dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh sekalipun untuk mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dari suatu usaha.

Masyarakat Indonesia berada di titik tingkat pertumbuhan ekonomi yang mengalami kenaikan yang sangat pesat serta dipengaruhi kurangnya lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Angka pengangguran yang meningkat mendorong para pencari kerja rela untuk bermigran, baik bermigran dari suatu daerah ke daerah lainnya maupun bermigran ke luar negeri. Pengangguran dapat diatasi melalui suatu upaya alternatif salah satunya dengan menempatkan tenaga kerja ke luar negeri.

Seiring dengan tenaga kerja yang diberangkatkan ke luar negeri banyaknya permasalahan yang sering terjadi pada pekerja migran indonesia, salah satunya mengenai kompetensi kerja yang dimiliki setiap calon pekerja migran indonesia. Mengingat pada masa sekarang para pekerja migran indonesia dituntut untuk lebih berkualitas dan mempunyai keterampilan yang memadai.

Suatu kompetensi kerja tidak serta merta muncul begitu saja melainkan melalui adanya proses pembelajaran yaitu pelatihan kerja. Pelatihan yaitu proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan

¹ Penjelasan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Tentang Hak Asasi Manusia Pasal 27 Ayat 2.



pekerjaannya. Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi pekerja mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja mengenai sesuatu hal yang harus diketahui dan dikerjakan serta memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian setiap pekerja.

Pelatihan bagi calon pekerja migran indonesia berguna untuk mengembangkan potensi kerja calon pekerja memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi kondisi, adat istiadat, budaya, agama dan resiko apa saja yang terjadi semasa bekerja di luar negeri. Kegiatan pelatihan kerja dalam pelaksanaannya memerlukan sarana dan prasarana yang memadai, termasuk biaya yang tidak sedikit untuk melaksanakan pelatihan tersebut maka diperlukan suatu perencanaan yang matang, sistematis dan terarah.

PT. Phinisi Sumber Daya merupakan pelaksana penempatan tenaga kerja indonesia swasta (PPTKIS) yang merupakan sebuah badan hukum guna menyelenggarakan semua yang berhubungan dengan pekerja migran indonesia dalam proses pemberangkatan ataupun penempatan termasuk dalam melaksanakan pelaksanaan pelatihan kerja bagi calon pekerja migran indonesia.

Berdasarkan pada permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk membahas dan dan meneliti masalah pentingnya pelatihan kerja. Sehingga dengan dilakukannya penulisan hukum ini penulis diharapkan dapat menguraikan hal-hal apa saja yang

dilakukan PT. Phinisi Sumber Daya Semarang dalam pelatihan kerja serta hambatan apa saja yang dialaminya terkait dengan judul “TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMENUHAN KEWAJIBAN PENYELENGGARAAN PELATIHAN KERJA BAGI CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA (CPMI) PT. PHINISI SUMBER DAYA SEMARANG”.

Dari latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan kerja bagi calon pekerja migran indonesia di PT. Phinisi Sumber Daya Semarang?
2. Hambatan apa saja yang dihadapi oleh PT. Phinisi Sumber Daya dalam rangka pelaksanaan pelatihan kerja terhadap calon pekerja migran indonesia di luar negeri?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan PT. Phinisi Sumber Daya dalam mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan kerja tersebut?

II. METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *yuridis empiris*. Penelitian yuridis empiris yakni dilakukan dengan melihat kenyataan yang ada di dalam lapangan dengan berbasis ilmu hukum normatif yang mengkai peraturan dalam pelaksanaannya di masyarakat dengan memadukan data ataupun fakta yang telah diperoleh di dalam sebuah penelitian. Yang mana



penelitian ini sering disebut juga dengan penelitian bekerjanya hukum (*law in action*). Pendekatan secara yuridis karena penelitian berpusat dengan menggunakan kaedah hukum terutama ditinjau dari sudut ilmu hukum administrasi negara dan peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan khususnya yang berhubungan dengan pelatihan kerja yang sejatinya merupakan hak setiap tenaga kerja termasuk calon pekerja migran Indonesia sebelum bekerja ke luar negeri. Sedangkan penelitian hukum empiris yaitu penelitian berupa studi empiris untuk menemukan teori-teori mengenai proses terjadinya dan mengenai proses bekerjanya hukum di dalam masyarakat.²

Spesifikasi penelitian yang digunakan penulis dalam membedah permasalahan pada penelitian ini adalah *deskriptif analitis*. Dalam metode deskriptif dapat diteliti masalah normatif bersama-sama dengan masalah dan sekaligus membuat perbandingan-perbandingan antar fenomena. Analisis penelitian ini diharapkan dapat melihat suatu hal yang ada didalam teori dan praktek sehingga diharapkan dapat memecahkan permasalahan yang telah ada, yakni mengenai pelaksanaan pelatihan kerja bagi calon pekerja migran Indonesia di PT. Phinisi Sumber Daya Semarang. Jadi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini penulis mengungkapkan hasil penelitian dalam bentuk uraian yang menjelaskan fakta dan data yang ditemui di lapangan.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non random sampling*, dalam penelitian kualitatif teknik sampling yang lebih sering digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purpose sampling* atau penarikan sampel dilakukan bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subyek didasarkan pada tujuan tertentu. Teknik ini dipilih karena alasan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar jumlahnya.

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari lapangan yang terkait dengan pemenuhan kewajiban penyelenggaraan pelatihan kerja bagi calon pekerja migran Indonesia di PT. Phinisi Sumber Daya Semarang. Adapun data primer ini diperoleh dengan cara wawancara langsung dengan calon pekerja migran Indonesia PT. Phinisi Sumber Daya, Direktur Utama PT. Phinisi Sumber Daya Semarang serta Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Sedangkan data sekunder itu sendiri adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melainkan melalui buku, catatan, hasil penelitian.

Metode dapat diartikan sebagai proses, cara, prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan, observasi dan wawancara. Pengumpulan data dalam studi kepustakaan merupakan

² Sunggono, Bambang, Metodologi Penelitian Hukum, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), halaman 42

kegiatan menelusuri, memeriksa, mengkaji data-data sekunder. Metode observasi adalah metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung di lapangan. Dalam hal ini mengamati bukan hanya melihat namun juga merekam, menghitung, mengukur, dan mencatat kejadian-kejadian yang ada. Metode wawancara adalah metode pengumpulan data yang menggunakan cara dengan memberikan sebuah pertanyaan dengan tatap muka dengan objek yang akan diteliti untuk memperoleh keterangan yang diinginkan dalam penelitian. Metode ini digunakan peneliti guna memperoleh data yang akurat dari sumber yang terpercaya.

Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *analisis kualitatif* yaitu proses analisa terhadap data dari keadaan yang nyata dalam kehidupan sehari-hari bukanlah data yang terdiri dari kata-kata yang dapat ditafsirkan. Maksud dari proses analisis ini yakni peneliti berusaha untuk memahami terhadap data yang diperoleh, kemudian menyampaikannya kepada orang lain yang membacanya supaya lebih jelas tentang apa yang telah didapatkan dari hasil penelitian lapangan.

Penyajian data merupakan salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan maka dilakukan *editing*. Ada beberapa jenis cara untuk menyajikan data, yang pertama dengan cara menyajikan data dalam bentuk tulisan dan yang kedua menyajikan data dalam bentuk tabel

dan grafik. Tabel merupakan kumpulan angka-angka yang disusun menurut kategori-kategori (misalnya: jumlah calon pekerja migran indonesia yang berangkat ke luar negeri) sehingga memudahkan dalam pembuatan analisis data. Sedangkan penyajian data dalam bentuk grafik adalah menggambarkan data secara visual dalam sebuah gambar. Data yang sudah diperoleh, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *analisis kualitatif*. Hasil analisa ini selanjutnya disajikan dalam bentuk diskriptif agar para pembaca mudah mengerti gambaran mengenai jumlah pekerja ke luar negeri serta pelaksanaan pelatihan kerja bagi calon pekerja migran indonesia di PT. Phinisi Sumber Daya Semarang.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum tentang PT. Phinisi Sumber Daya, Dinas Tenaga Kerja, dan Pekerja Migran Indonesia

1. Tinjauan Umum, Visi dan Misi, Struktur Organisasi PT. Phinisi Sumber Daya

Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 menyebutkan bahwa Pelaksana Penempatan Migran Indonesia yang berhak menyiapkan segala hal yang berkaitan dengan calon pekerja migran indonesia, maka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri. Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam penulisan hukum ini adalah PT. Phinisi Sumber Daya

Semarang, perusahaan yang aktif dalam menempatkan calon pekerja migran Indonesia ke luar negeri ke berbagai negara tujuan yaitu Malaysia, Hongkong, Singapura, dan Taiwan.

Dalam hal pelaksanaan pelatihan kerja PT. Phinisi Sumber Daya mempunyai Balai Latihan Kerja Luar Negeri yang bernama Duta Mandiri. Balai Latihan Kerja Luar Negeri yang selanjutnya disebut BLKLN merupakan prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian di bidang masing-masing.³

PT. Phinisi Sumber Daya mempunyai visi, misi dan tujuan perusahaan yaitu menyediakan tenaga kerja yang bermutu, memberikan pelayanan dan penempatan terbaik, meningkatkan kepuasan pelanggan, memenuhi semua peraturan dan Undang-Undang yang berlaku dan melakukan improvement terus menerus. PT. Phinisi Sumber Daya didirikan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Perluasan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran.
- b. Menciptakan kemampuan profesional dan etos kerja produktif.
- c. Meningkatkan kualitas tenaga kerja.
- d. Meningkatkan remittansi.

Berdasarkan data, struktur organisasi PT. Phinisi Sumber Daya Semarang sebagai berikut:

- a. Komisaris
- b. Direktur Utama
- c. Direktur Operasional
- d. Direktur Keuangan

- e. Direktur BLKLN
- f. Struktur Direktur dan Pemasaran
- g. Manager Keuangan
- h. Manager Operasional
- i. Staf Rekrutmen
- j. Staf Pendaftaran
- k. Staf Dokumen
- l. Staf Imigrasi
- m. Staf Pemberangkatan
- n. Staf Keamanan

2. Tinjauan Umum, Visi dan Misi, Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang secara organisasi dibawah Pemerintah Kota Semarang dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, Bidang Pelatihan, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial, Bidang Pengawasan, Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang yaitu terwujudnya iklim ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang kondusif dan berkualitas menuju masyarakat sejahtera, sedangkan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang yaitu meningkatkan ketrampilan tenaga kerja, meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan transmigrasi, meningkatkan pembinaan hubungan industrial, meningkatkan perlindungan tenaga kerja, dan

³https://id.wikipedia.org/wiki/Balai_Latihan_Kerja



meningkatkan sarana pelayanan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

3. Tinjauan Umum Pekerja Migran Indonesia

Penelitian ini dilakukan terhadap calon pekerja migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah diluar wilayah Republik Indonesia. Pekerja migran Indonesia merupakan tenaga kerja yang berhak mendapatkan sebuah pelatihan kerja. pekerja migran Indonesia dalam penelitian ini adalah pekerja migran Indonesia yang mengikuti pelatihan kerja di Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di PT. Phinisi Sumber Daya yang beralamat di Jalan Gasem Sari No. 7 Tlogomulyo, Semarang.

B. Pelaksanaan Pelatihan Kerja Terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia di PT. Phinisi Sumber Daya

Dari hasil penelitian, bahwa PT. Phinisi Sumber Daya Semarang dalam hal pelaksanaan pelatihan kerja dilihat dari segi sarana dan prasarana sudah cukup memadai dengan berbagai fasilitas yang telah tersedia berupa ruang belajar, ruang praktik, laboratorium bahasa, ruang makan, mushola, lapangan olahraga dan peralatan penunjang untuk pelatihan bagi calon pekerja migran Indonesia.

Pelatihan kerja di PT. Phinisi Sumber Daya didukung Instruktur/Pelatih yang berkompeten dan

mempunyai sertifikasi dengan adanya materi yang diberikan untuk menunjang berjalannya pelatihan kerja seperti yang diatur di dalam Permenaker RI No. PER 23/MEN/IX/2009 yang memuat tentang kompetensi kerja, materi pelatihan materi dan praktik, jangka waktu pelatihan, metode, sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan.

Uraian pekerjaan sudah dijelaskan rinci oleh pihak PT. Phinisi Sumber Daya Semarang serta dilatihkan terhadap calon pekerja migran Indonesia. Tetapi menurut Herlin salah satu calon pekerja migran Indonesia mengatakan tidak seharusnya semua uraian pekerjaan diberikan ke semua calon pekerja migran Indonesia, mereka menganggap uraian pekerjaan yang seharusnya diberikan sesuai kualifikasi jabatan dan pekerjaan di negara penempatan. Persoalan ini menghambat calon pekerja dalam menerima materi dalam pelatihan kerja tidak efektif dan merasa tidak terkhususkan pada jabatan mereka nanti.⁴

IV. KESIMPULAN

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pihak PT. Phinisi Sumber Daya telah memenuhi kewajibannya dalam hal penyelenggaraan pelatihan kerja dengan berbagai sarana dan prasarana yang cukup memadai serta adanya instruktur yang mempunyai sertifikat kompetensi. Dalam hal ini calon pekerja migran Indonesia telah mendapatkan sebuah pelatihan kerja

⁴ Herlin. *Wawancara, Calon Pekerja Migran Indonesia PT. Phinisi Sumber Daya* (Semarang, 5 Januari 2019)



menurut ketentuan yang berlaku. Pelatihan kerja merupakan hak yang diperoleh dari setiap pekerja termasuk pekerja migran Indonesia yang ada di PT. Phinisi Sumber Daya Semarang sebelum diberangkatkan untuk bekerja ke luar negeri. Peraturan yang mengatur pelatihan kerja dikhususkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pelatihan kerja bagi calon pekerja migran Indonesia di PT. Phinisi Sumber Daya Semarang :

- Mengenai pengawasan dari Pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang tidak berjalan dengan baik dikarenakan tidak adanya anggaran tersendiri untuk mengawasi berjalannya pelatihan kerja di PPTKIS yang ada di Kota Semarang;
- Kurangnya pengetahuan dari calon pekerja migran Indonesia terhadap hak-hak yang diperolehnya berkaitan dengan pentingnya mengikuti pelatihan kerja, dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan dari calon pekerja migran Indonesia itu sendiri ;
- Kurangnya sosialisasi dari pihak PT. Phinisi Sumber Daya mengenai hak-hak apa saja yang diperoleh dari calon pekerja migran Indonesia termasuk pentingnya diadakan pelatihan kerja dan menjelaskan kegiatan apa saja yang dilakukan selama pelatihan kerja berlangsung.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan kerja bagi calon pekerja migran Indonesia di PT. Phinisi Sumber Daya Semarang:

Menyediakan anggaran tersendiri untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pelatihan kerja dimana pelatihan itu berlangsung sehingga pengawasannya dilakukan secara merata.

Sosialisasi mengenai hak-hak yang diperoleh serta perubahan pola pikir mereka mengenai bekerja di luar negeri dan mengetahui bahwa pentingnya mengikuti sebuah pelatihan kerja yang sangat membantu dalam proses calon pekerja migran Indonesia.

Diadakan sosialisasi mengenai kewajiban pihak Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dan hak yang diperoleh calon pekerja migran Indonesia, bahwa pekerja migran Indonesia berhak mendapatkan penjelasan mengenai apa saja yang dilakukan pada saat pelatihan kerja berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asikin, Zaenal. 1994. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Abdussalam. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi*. Jakarta: Restu Agung.
- Azmy, Ana Sabhana. 2012. *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintah Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.



- Bambang, Joni. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Husni, Lalu. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hardjoprajitno, Purbadi. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Manullang, Sedjun H. 1997. *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moh. Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasution, Dari S. 1968. *Metode Penelitian Naturalistik*. Bandung: Tarsito.
- Nur Diantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Ndraha, Taliziduhu. 2000. *Pengantar Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Soepomo, Iman. 1985. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutedi, Adrian. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Solikin, Nur. 2013. *Otoritas Negara & Pahlawan Devisa*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tim SBM Wonosobo. 2017. *Buku Saku Tenaga Kerja Indonesia*. Wonosobo: Dinas Tenaga Kerja dan DPC Kab. Wonosobo.
- Wawa, Jannes Eudes. 2005. *Ironi Pahlawan Devisa*. Jakarta: Buku Kompas.
- Wijayanti, Asri. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.PER.05/MEN/II/2009 tentang Pelaksanaan Penyiapan Calon TKI untuk Bekerja di Luar Negeri.



Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.PER 23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Calon TKI di Luar Negeri.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pendanaan Sistem Pelatihan Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Jurnal

Suhartoyo, “Penguatan Organisasi Buruh/ Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.1 Edisi 4, November 2018.

Sonhaji. “Aspek Hukum Layanan Ojek Online Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.1 Edisi 4, November 2018