

PERAN DEWAN PIMPINAN CABANG SERIKAT BURUH MIGRAN INDONESIA MALANG TERHADAP PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA PURNA DI KABUPATEN MALANG

Ari Susanti

(SI Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

arisusanti2@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Univeritas Negeri Surabaya)

arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Persoalan yang dihadapi PMI purna adalah ketidakmandirian secara ekonomi setelah kepulangan dari negara penempatan dikarenakan pengetahuan tentang manajemen keuangan yang minim dan latar belakang rendahnya tingkat pendidikan formal. Persoalan tersebut memposisikan PMI purna pada kondisi terpaksa kembali menjadi PMI untuk bisa bekerja dan berpenghasilan agar dapat melanjutkan kehidupan secara layak dan mandiri. Perlindungan setelah bekerja terhadap PMI purna sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna, dan Keluarganya. Serikat Buruh Migran Indonesia adalah salah satu pihak yang berperan dalam memberikan perlindungan setelah bekerja PMI purna dalam bentuk penyelesaian kasus dan pemberdayaan sebagaimana tujuan pembentukan SBMI yaitu untuk terwujudnya kesejahteraan PMI purna dan keluarganya yang tertuang dalam pasal 8 AD/ART SBMI. Rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya, bagaimana peran Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Malang terhadap Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna di Kabupaten Malang dan apa kendala yang dihadapi DPC SBMI Malang dalam memberikan perlindungan terhadap PMI purna? Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami peran Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Migran Indonesia Malang terhadap Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Purna di Kabupaten Malang dan mengetahui kendala yang dihadapi DPC SBMI Malang dalam memberikan perlindungan terhadap PMI purna. Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis sosiologis. Informan dalam penelitian ini adalah Ketua Umum DPC SBMI Malang, Ketua Bidang Pemberdayaan DPC SBMI Malang, dan PMI purna di Kabupaten Malang. Hasil penelitian menunjukkan bentuk perlindungan bagi PMI purna yang telah dilakukan oleh SBMI Malang yaitu penyelesaian kasus dan pemberdayaan pengetahuan ekonomi, namun belum menerapkan mekanisme pelaksanaan pemberdayaan yang terstruktur dan sistematis. Kendala yang dihadapi DPC SBMI Malang dalam melakukan pemberdayaan, yaitu izin dari keluarga, anggaran dana yang belum mencukupi, dan sarana prasarana yang belum memadai.

Kata kunci: Pekerja Migran Indonesia Purna, Serikat Buruh Migran Indonesia, Pemberdayaan, Kabupaten Malang

Abstract

Indonesian full-time migrant workers have several issues is not yet being economically independent after returning from the placement country because of lack of knowledge and financial management, the poor background of formal education. These issues positioned Indonesian full-time migrant workers on the condition of being forced to back to being Indonesian full-time migrant workers so they are able to work and earn salaries in order to be able to continue living properly and independently. Protection the Indonesian full-time migrant workers in accordance with Law Number 18 Year 2017 Concerning Protection of Indonesian Migrant Workers and Regulation of Head Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Number 4 Year 2017 concernig Empowerment of Indonesian Workers, Full Indonesian Workers, and Their Families. The Indonesian Migrant Workers' Union is one of the parties that plays a role in protection after full PMI work in the form of case resolution and empowerment as contained in article 8 of the SBMI AD / ART. The problem in this research includes how the role of the unfortunate Indonesian migrant trade union branch leadership board for the protection of full Indonesian migrant workers in Malang regency and what obstacles faced by the SBMI Malang DPC in providing full protection.

The purposes of this research are to understand the role of the Subsidiary Council Board of Indonesian Migrant Workers' Unions in the Protection of Indonesian Full Time Migrant Workers in Malang District and to find out the obstacles faced by the DPC SBMI Malang in providing protection for Indonesian Full Time Migrant Workers. The type of this research is empirical legal research with a sociological juridical research. Informants in this study were General Chairperson of SBMI Malang DPC, Chairperson of SBMI DPC Empowerment in Malang, and Full PMI in Malang Regency. The results of this research show the form of protection for full PMI that has been done by SBMI Malang is the resolution of cases and the empowerment of economic knowledge, but has not implemented a structured and systematic implementation mechanism for empowerment. The obstacles is SBMI Malang DPC in empowering, namely family permission, insufficient funds, and inadequate infrastructure. **Keyword:** Indonesian Full-Time Migrant Workers, Indonesian Migrants Workers' Union , Empowerment, Malang Regency

PENDAHULUAN

Upaya pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran dan juga meningkatkan kualitas hidup yaitu melalui kebijakan mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Pekerja yang dikirimkan tersebut disebut Pekerja Migran Indonesia (yang selanjutnya disebut PMI). Penempatan PMI untuk bekerja ke luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama dalam hal memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak. Penempatan PMI dari tahun ke tahun selalu dilakukan dan jumlahnya signifikan.

Data penempatan PMI pada tahun 2015 sejumlah 275.736, kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 234.451, dan pada tahun 2017 mengalami kenaikan menjadi 261.820. Dari data tersebut menunjukkan bahwa Warga Negara Indonesia (WNI) yang bekerja di luar negeri tidak sedikit. Oleh karena itu diperlukan payung hukum yang dapat melindungi hak-hak pekerja dan sebagai pedoman dalam bekerja ke luar negeri. Peraturan tersebut terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (yang selanjutnya disebut UU PPMI). Pasal 1 angka 5 UU PPMI menyebutkan bahwa:

“Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah 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. “

Perlindungan setelah bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak PMI dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif. Dalam pasal 24 ayat (1) UU PPMI disebutkan lebih lanjut mengenai bentuk-bentuk perlindungan PMI setelah bekerja diantaranya:

- (a) fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
- (b) penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
- (c) fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
- (d) rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
- (e) pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya”.

Mengenai perlindungan PMI setelah bekerja melalui pemberdayaan diatur lebih spesifik di dalam Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 4 Tahun 2017 (yang selanjutnya disebut Peraturan Kepala BNP2TKI) Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna, dan Keluarganya. Menurut Bab 1 huruf d angka 1 Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor 4 Tahun 2017. Pemberdayaan PMI purna merupakan upaya yang terkait dengan kebijakan pemerintah Indonesia agar PMI tidak terus menerus bekerja di luar negeri, serta meyakinkan PMI purna dan keluarganya bahwa dengan memiliki usaha mereka tidak perlu bekerja meninggalkan keluarga, atau bekerja kembali ke luar negeri, maka perlu dilakukan langkah-langkah dan upaya untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi guna meningkatkan kesejahteraan PMI purna dan keluarganya.

PMI banyak mendatangkan devisa bagi negara maupun daerah dan turut serta dalam memecahkan persoalan ketenagakerjaan di dalam negeri. Pada tahun 2017 jumlahnya telah mencapai 123.565 juta US\$. Di balik fantastisnya jumlah pemasukan negara melalui devisa PMI, terdapat kenyataan pahit yang secara langsung dirasakan oleh PMI purna seperti yang diungkapkan dalam hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

“Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang sudah mengakhiri masa kontrak kerjanya, disebut TKI Purna. Biasanya, para TKI Purna yang pernah menjadi TKI sukses, akan kembali miskin setelah lima tahun menjadi TKI Purna. Maka para TKI Purna perlu dibina dan diberdayakan dengan tujuan

dapat memiliki penghasilan berkelanjutan, dengan demikian berpeluang untuk dapat menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat di sekelilingnya” (Sarmini, 2014: 6)

Kondisi tersebut terjadi bukan tanpa sebab, faktor yang melatarbelakanginya berdasarkan hasil penelitian antara lain sebagai berikut:

“Purna TKI umumnya memiliki keterbatasan untuk dapat mengembangkan potensi yang dimiliki, antara lain disebabkan latar belakang rendahnya faktor pendidikan, motivasi dan keterampilan serta kesempatan memperoleh pembinaan teknis di luar persiapan sebagai TKI. Kurangnya pembinaan serta pelatihan untuk para purna TKI sangat disayangkan mengingat mereka memiliki potensi dan pengalaman baik secara mental maupun fisik. Permasalahan TKI yang didominasi tenaga kerja tidak terampil sebagai pekerja rumah tangga (*domestic worker*) dengan 14.505 pengaduan pada masa penempatan tahun 2011-2013, tetapi juga permasalahan pasca penempatan berupa menganggur, konsumtif, kehilangan aset, dan kembali bekerja ke luar negeri” (Anita, 2016: 8)

Hasil penelitian menyebutkan bahwa masalah yang umumnya muncul pasca PMI kembali ke daerah asal adalah “akan menyebabkan bertambahnya pengangguran jika PMI tersebut tidak menyiapkan skill dan usahanya. Faktanya adalah hampir 70% PMI berpendidikan rendah, bahkan ditemukan adanya buta huruf.” Hasil penelitian tersebut diperjelas dengan data dari Pengolahan Data Pusat Penelitian Dan Pengembangan Informasi, BNP2TKI Tahun 2016 – 2018 yang menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir di bawah 9 tahun wajib belajar, yaitu SD sebanyak 122.251 dan SMP sebanyak 133.860.

Kabupaten Malang merupakan salah satu Kabupaten yang masuk dalam 10 besar sebagai daerah pengirim PMI terbanyak se-Indonesia pada tahun 2016 – 2017 dan menjadi daerah yang mengalami peningkatan pengiriman tertinggi yaitu sebanyak 4.890 pekerja. Apabila diurutkan menurut provinsi, dalam hal ini adalah Jawa Timur, maka Kabupaten Malang pada tahun 2011 sampai dengan 2016 menempati posisi ketiga kategori daerah pengirim PMI terbanyak.

Dampak dari tingginya pengiriman PMI tersebut adalah lahirnya PMI purna sebagai kondisi alamiah keberlangsungan dari proses pengiriman PMI. Kondisi PMI purna di Kabupaten Malang menunjukkan bahwa dalam kurun waktu 3 bulan hampir keseluruhan PMI Purna belum menjadi pekerja produktif atau memiliki pekerjaan baru pasca kepulangan ke daerah asal, sedangkan dalam kurun waktu 6 bulan pasca kepulangan sebagian PMI purna mulai merintis usaha mandiri, dan sebagian lainnya kembali bekerja ke luar negeri. Kondisi tersebut dapat diselesaikan melalui peran beberapa pihak

yang berwenang, salah satunya serikat buruh yang khusus bergerak di bidang pekerja migran yaitu Serikat Buruh Migran Indonesia (yang selanjutnya disebut SBMI). DPC SBMI Malang berada pada DPW SBMI Jawa Timur sebagai satu-satunya organisasi pekerja migran di Malang yang berwenang dalam memberi perlindungan bagi PMI pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja di luar negeri. Peran dari DPC SBMI Malang sangat diperlukan dalam memperhatikan nasib purna PMI didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu: Bagaimana peran Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Migran Indonesia Malang terhadap perlindungan Pekerja Migran Indonesia Purna di Kabupaten Malang dan Apa kendala yang dihadapi DPC SBMI Malang dalam memberikan perlindungan terhadap PMI purna.

METODE

Berdasarkan pada isu hukum yang ada, penelitian akan dilakukan dengan menggunakan metode yuridis sosiologis. Metode penelitian bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala, dengan jalan menganalisisnya dan dengan mengadakan pencarian yang mendalam terhadap fakta tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas masalah-masalah yang ditimbulkan oleh fakta tersebut. Metode penelitian ini menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke obyeknya dan mengamati bagaimana reaksi dan interaksi masyarakat. Berkaitan dengan ini penulis mengamati implementasi peraturan UU PPMI dengan apa yang terjadi di masyarakat. Pendekatan penelitian yang digunakan untuk metode penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Wawancara dengan Ketua Bidang Pemberdayaan Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Migran Indonesia Malang

Penelitian tentang “Peran Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Migran Indonesia Malang terhadap Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Purna di Kabupaten Malang” dilaksanakan pada tanggal 26 Februari 2019 di kantor sekretariat SBMI Malang dengan informan Dina Nuriyati, S.Pd, M.A. selaku Ketua Bidang Pemberdayaan Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Malang. Bentuk perlindungan bagi PMI purna yang telah dilakukan oleh SBMI Malang dapat dikelompokkan menjadi dua (2) dua

bagian, yaitu penyelesaian kasus dan pemberdayaan terhadap PMI. Dalam hal penyelesaian kasus, SBMI Malang bertindak penuh atas nama PMI purna yang bermasalah, misalnya sebagaimana yang telah dilakukan SBMI Malang dalam menyelesaikan kasus PMI purna atas nama Rini Astuti yang mendapatkan denda sebesar Rp.14.000.000,- (empat belas juta rupiah) oleh PPTKIS yang telah menempatkan Bu Rini Astuti ke negara tujuan, permasalahannya adalah Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) tersebut menempatkan Rini Astuti pada bidang kerja dan negara tujuan yang tidak sesuai dengan kontrak, atas dasar tersebut Rini Astuti pulang ke daerah asal meskipun masa kontrak belum habis, sehingga PPTKIS tersebut memberikan denda kepada Rini Astuti. Menghadapi permasalahan tersebut, SBMI bertindak atas nama Rini Astuti untuk memperoleh keadilan, dan permasalahan tersebut dapat diselesaikan secara damai dan Rini Astuti tidak dikenai denda yang sebelumnya dikenakan oleh PPTKIS.

Bentuk perlindungan kedua yang dilakukan oleh SBMI adalah pemberdayaan. Menurut Bu Dina Nuriyati pemberdayaan yang baik adalah pemberdayaan secara keseluruhan, maksudnya adalah berdaya secara pengetahuan dan memiliki kemandirian ekonomi. Pemberdayaan pengetahuan yang telah dilakukan SBMI Malang adalah pelatihan para legal yang bertujuan untuk memberi pemahaman kepada PMI purna mengenai cara yang bisa dilakukan agar dapat menolong PMI di daerah penempatan yang mengalami masalah dan pengetahuan dasar mengenai hak dan kewajiban sebagai pekerja.

Kemandirian ekonomi dapat dicapai melalui proses pemberdayaan. Pemberdayaan secara ekonomi dalam bentuk pelatihan-pelatihan, diantaranya pelatihan usaha yang berupa pelatihan pembuatan pupuk organik, pelatihan budidaya labu Jepang, pelatihan pembuatan bakso, pelatihan pembuatan tepung talas, pelatihan pembuatan bunga dari sabun batang dan pelatihan pembuatan keripik pare.

Dalam melakukan pemberdayaan ekonomi, SBMI Malang bekerja sama dengan berbagai pihak diantaranya lembaga pemerintah maupun swasta. Lembaga pemerintah yang dimaksud adalah Disnaker Kabupaten Malang dan BNP2TKI dalam bentuk kewirausahaan yang berbasis kelompok, sedangkan lembaga swasta yang dimaksud diantaranya *International Organization for Migration* IOM dalam bentuk pendidikan dan pelatihan paralegal yang diselenggarakan di Kabupaten Malang.

Dinas Tenaga Kerja Malang, Dinas Sosial Malang, Kepolisian Malang, Dinas Peternakan dan Perikanan Malang, Dinas Koperasi Malang, *International Organization for Migration* (IOM) Jakarta, BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia), *International Labour Organization*

(ILO) Jakarta, Komnas Perempuan Jakarta, BP3TKI (Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia) Surabaya, dan ITB (Institut Teknologi Bandung) adalah instansi-instansi yang menjalin kemitraan dengan SBMI Malang dalam hal pemberdayaan PMI purna dan keluarganya di Kabupaten Malang, sebagaimana yang tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel Data Instansi yang Bekerja Sama dengan SBMI Malang dalam Program Pemberdayaan PMI Purna

No	Instansi	Bentuk Kemitraan
1	Dinas Tenaga Kerja Malang	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Kewirausahaan • Sosialisasi Ketenagakerjaan • Pelatihan Salon • Pelatihan membuat makanan olahan (keripik pisang, aneka kue kering, minuman sari buah apel, dll)
2	Dinas Sosial Malang	<ul style="list-style-type: none"> • Rujukan Korban <i>Trafficking</i> • Penyaluran bantuan kambing korban TPPO TKI
3	Kepolisian Malang	<ul style="list-style-type: none"> • Penanganan Hukum bagi Pelaku TPPO
4	Dinas Peternakan dan Perikanan Malang	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan ternak sapi perah • Pelatihan ternak ayam broiler
5	Dinas Koperasi Malang	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Perkoperasian • Pelatihan Kewirausahaan (Sulam Pita)
6	<i>International Organization for Migration</i> (IOM) Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> • TOT Migrasi yang aman • Sosialisasi <i>Trafficking</i> • Reintegrasi Ekonomi Korban <i>Trafficking</i>
7	BNP2TKI	<ul style="list-style-type: none"> • Usaha Kelompok Korban <i>Trafficking</i>
8	<i>International Labour Organization</i> (ILO) Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> • TOT <i>Start Improve Your Bussines</i> • TOMT Cerdas Anggaran • Stepdown Kewirausahaan • Pelatihan Predeparture
9	Komnas Perempuan Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> • Woekshop Ratifikasi Konvensi ILO • Seminar Perencanaan Pengadilan Keluarga

10	BP3TKI Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Teknik Kewirausahaan
11	Institut Teknologi Bandung	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Teknik Kewirausahaan • Pelatihan membuat permen susu dan kerupuk susu

Sumber: SBMI Malang

Bentuk pemberdayaan di atas berupa pemberdayaan pengetahuan dan pemberdayaan ekonomi. Pemberdayaan pengetahuan dimaksudkan sebagai upaya preventif untuk menekan jumlah PMI purna yang bermasalah, sedangkan pemberdayaan ekonomi dimaksudkan agar terwujudnya kesejahteraan PMI purna dan keluarganya melalui pelatihan usaha, sehingga PMI purna dapat berdaya secara ekonomi tanpa harus kembali lagi menjadi PMI.

Program pemberdayaan yang dilaksanakan SBMI Malang sebagai bentuk perlindungan PMI purna salah satunya dengan menjalin kemitraan dengan lembaga lain baik lembaga negara maupun lembaga swasta dengan mengedepankan sifat bebas terbuka, demokratis, mandiri, dan bertanggung jawab sesuai dengan Pasal 25 huruf d Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (yang selanjutnya disebut UU SP/SB), menyebutkan bahwa:

“Serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh”.

Lebih luas lagi, hak untuk bekerja sama antara SBMI dengan instansi lain disebutkan dalam pasal 26 UU SP/ SB sebagai berikut:

“Serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh dapat berafiliasi dan/ atau bekerja sama dengan serikat pekerja/ serikat buruh internasional dan/ atau organisasi internasional lainnya dengan ketentuan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pemberdayaan yang diselenggarakan oleh SBMI Malang dapat diikuti oleh PMI purna yang telah menjadi anggota SBMI Malang. Sesuai dengan pasal 9 AD/ART SBMI yang menyebutkan bahwa “keanggotaan SBMI terdiri dari anggota biasa dan anggota luar biasa” Pada saat melakukan pemberdayaan terhadap PMI purna ditemukan beberapa kendala secara internal dan eksternal yang dialami Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Migran Indonesia Malang seperti yang disebutkan oleh Dina Nuriyati yaitu masalah setuju atau tidak setuju dalam memutuskan sesuatu, misalnya tentang jenis produk yang dibuat, karena tiap anggota PMI purna memiliki ide masing-masing, namun terkadang beberapa

PMI purna tidak bisa menerima keputusan yang telah disepakati kelompok secara demokratis sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap keikutsertaan PMI purna dalam agenda pelatihan selanjutnya. Sementara untuk kendala eksternal yang dihadapi SBMI Malang, menurut Dina sejauh ini tidak ada, karena SBMI dengan instansi terkait dari Disnaker Malang, LP3TKI (Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia), dan pemerintah desa dapat berkoordinasi dengan baik.

Hasil Wawancara dengan PMI Purna

Penelitian tentang Peran Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Migran Indonesia Malang terhadap Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Purna di Kabupaten Malang dilakukan kepada kepada 4 (empat) informan yang telah memenuhi karakteristik yang dibutuhkan peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

- (1) Pekerja Migran Indonesia purna dengan rentang usia 30-40 tahun dan 40-50 tahun
- (2) Pekerja Migran Indonesia purna dengan pendidikan terakhir SD-SMP dan SMP-SMA
- (3) Pekerja Migran Indonesia purna dengan periode menjadi PMI antara 1-10 tahun dan 10-20 tahun

Tabel Data Narasumber

No	Nama	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	Periode menjadi TKI
1	Nani Sri Wilujeng	P	41	SMK	12 tahun
2	Kustini Nur Vika Wati	P	35	SMP	9 tahun
3	Ucik Sitiyana	P	45	SMA	12 tahun
4	Mariani	P	32	SD	3 tahun

Sumber: Diolah sendiri

Wawancara dilaksanakan pada tanggal 24 Maret 2019 di rumah Ibu Ucik Sitiyana selaku salah satu informan yang berstatus sebagai PMI purna. Berdasarkan wawancara pertama yang telah dilakukan dengan informan Ibu Nani Sri Wilujeng menjelaskan bahwa informan antusias dalam mengikuti kegiatan pemberdayaan yang diselenggarakan SBMI, sampai pada agenda kongres ke luar kota mengajak anaknya yang masih balita. Wawancara kedua dilaksanakan pada tempat dan di waktu yang sama dengan informan Ibu Kustini Nur Vika Wati menjelaskan bahwa informan merupakan anggota baru SBMI semenjak kepulangannya dari negara penempatan tepatnya pada bulan September 2018. Sejalan ini, informan menganggap kegiatan pemberdayaan yang diselenggarakan SBMI sebagai

kegiatan sampingan sembari mendapatkan pekerjaan lagi. Wawancara ketiga dilaksanakan pada tempat dan di waktu yang sama dengan informan Ibu Ucik Sutyana menjelaskan bahwa informan merupakan anggota yang cukup aktif, terlihat dari keikutsertaannya dalam setiap kegiatan pemberdayaan yang diselenggarakan oleh SBMI Malang dan antusias terhadap kegiatan tersebut. Wawancara keempat dilaksanakan pada tempat dan di waktu yang sama dengan informan Ibu Mariani menjelaskan bahwa sejauh ini informan mendapati kendala internal sementara waktu untuk mengikuti kegiatan pemberdayaan dikarenakan baru saja melahirkan.

Hasil wawancara antara peneliti dengan keempat informan dapat diketahui bahwa PMI purna antusias dalam mengikuti kegiatan pemberdayaan yang diselenggarakan oleh SBMI karena keempat informan merasakan dampak positif dari pemberdayaan tersebut meskipun tidak semua kegiatan dapat diikuti secara keseluruhan. Kegiatan pemberdayaan dapat diikuti oleh PMI purna dengan baik karena tidak ada kendala yang berarti baik kendala internal, maupun kendala eksternal.

Pembahasan

Bentuk Pemberdayaan

Program pemberdayaan yang dilaksanakan SBMI Malang dapat ditinjau pemberdayaan sebagai proses dan pemberdayaan sebagai tujuan. Sebagai proses, pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat kekuasaan atau keberdayaan kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan. Sebagai tujuan, maka pemberdayaan menunjuk pada keadaan atau hasil yang ingin dicapai oleh sebuah perubahan sosial, yaitu masyarakat yang berdaya, memiliki kekuasaan atau mempunyai pengetahuan dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik yang bersifat fisik, ekonomi, maupun sosial seperti memiliki kepercayaan diri, mampu menyampaikan aspirasi, mempunyai mata pencaharian, berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupannya (Ari Wahyudi, 2016: 102). Pemberdayaan PMI purna diselenggarakan oleh beberapa instansi baik instansi pemerintah maupun swasta. Peneliti dalam hal ini menyoroti 2 (dua) instansi yang telah melakukan pemberdayaan terhadap PMI purna diantaranya, SBMI Malang dari instansi swasta dan LP3TKI dari instansi pemerintah.

Pemberdayaan oleh SBMI Malang pemberdayaan PMI purna diadakan atas dasar tujuan pembentukan dan *spirit* pergerakan SBMI yang tertuang dalam pasal 8 AD/ART SBMI sebagai berikut:

- (1) Terbentuknya solidaritas antar Buruh Migran Indonesia (BMI) dan anggota keluarganya;
- (2) Meningkatnya posisi tawar BMI;
- (3) Terlindunginya BMI dan anggota keluarganya dan hak-haknya terpenuhi;
- (4) Terbangunnya kemandirian dan kesadaran kritis BMI dan anggota keluarganya;
- (5) Tertanganinya kasus-kasus BMI;
- (6) Meningkatnya sumber daya manusia BMI dan anggota keluarganya;
- (7) Terwujudnya keadilan dan bebas dari penindasan bangsa, antar bangsa dan relasi Internasional; dan
- (8) Terwujudnya kesejahteraan terhadap BMI dan anggota keluarganya.

Tujuan pembentukan SBMI di atas merupakan kewajiban yang harus dipenuhi sesuai dengan pasal 11 huruf a AD/ART SBMI yang menyebutkan, anggota SBMI baik anggota biasa maupun luar biasa mempunyai kewajiban “Mentaati dan melaksanakan AD/ART, program, peraturan organisasi secara aktif serta bertanggung jawab”. Pemberdayaan merupakan bagian dari bentuk perlindungan terhadap PMI purna. Upaya yang dilakukan SBMI Malang untuk meningkatkan SDM PMI purna dan keluarganya adalah dengan melakukan pemberdayaan pengetahuan dan pemberdayaan ekonomi.

SBMI Malang dalam melakukan pemberdayaan terhadap PMI purna memiliki kelebihan yaitu kekuatan solidaritas atas dasar persamaan nasib, visi, dan misi. Kekuatan solidaritas yang terbentuk memposisikan SBMI Malang pada posisi yang paling dekat dengan PMI purna baik dekat secara fisik yaitu berada dalam lingkungan geografis yang sama, maupun dekat secara emosional atas dasar persamaan nasib. Dalam kurun waktu 12 (dua belas) tahun yaitu antara tahun 2006-2018 bentuk pemberdayaan yang telah diikuti purna PMI dengan fasilitator SBMI sejumlah 26 (dua puluh enam) bentuk pemberdayaan dengan rincian 12 (dua belas) pemberdayaan pengetahuan dan 14 (empat belas) pemberdayaan ekonomi. Dari data tersebut dapat terlihat bahwa, dalam kurun waktu 12 (dua belas) tahun yaitu antara tahun 2006-2018 PMI purna mengikuti pemberdayaan setiap 6 (enam) bulan sekali, atau setahun 2 (dua) kali.

Data BNP2TKI pada tahun 2016-2017 menunjukkan bahwa penempatan PMI dari Kabupaten Malang mengalami kenaikan sebanyak 4890 PMI yang apabila dipersentasikan kenaikannya mencapai lebih dari 50% yaitu dari 3348 PMI pada tahun 2016 meningkat menjadi 8238 pada tahun 2017. Kenaikan itu berdampak memposisikan Kabupaten Malang pada peringkat ke-3 tingkat Provinsi Jawa Timur dan peringkat ke-10 tingkat nasional sebagai Kabupaten pengirim PMI terbanyak.

Dampak nyata dari besarnya jumlah pengiriman PMI dari Kabupaten Malang adalah ketika masa kontrak kerja PMI di negara penempatan berakhir maka banyak pula jumlah PMI purna di Kabupaten Malang, namun dibalik besarnya jumlah PMI purna upaya pemberdayaan dirasa kurang maksimal karena dalam waktu 1 (satu) tahun, PMI purna dapat mengikuti pemberdayaan sebanyak-banyaknya sejumlah 2 (dua) kali. Menurut peneliti, hal tersebut tidak adil bagi PMI purna, sehingga dibutuhkan peran nyata dari SBMI selaku organisasi yang selalu berada di garda terdepan dalam melindungi kepentingan PMI sesuai dengan tujuan pembentukan SBMI yaitu “Terwujudnya kesejahteraan terhadap BMI dan anggota keluarganya” maka SBMI dalam melakukan pemberdayaan diharapkan dapat berperan aktif, mandiri, dan bertanggung jawab lebih dari peran sebagai fasilitator pemberdayaan.

Pemberdayaan oleh LP3TKI berdasarkan Bab II huruf A angka 1 dan 2 Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor 4 Tahun 2017 bentuk pemberdayaan adalah:

“Pemberdayaan TKI, TKI Purna, dan keluarganya dilaksanakan oleh BP3TKI/LP3TKI selama 6 (enam) hari yang terdiri dari teori dan praktek, serta melibatkan mitra serta *stakeholder* terkait.

Bentuk pemberdayaan sebagaimana dimaksud di atas dalam hal pemberdayaan TKI, TKI Purna, dan keluarganya terdiri dari 2 (dua) jenis pelatihan yaitu:

- (1) Wirausaha mandiri, pelatihan ini ditujukan untuk TKI Purna dan keluarganya yang mempunyai minat untuk berwirausaha. Adapun program wirausaha mandiri menitikberatkan pada 4 (empat) bidang/program yaitu:
 - a. Ketahanan pangan, contoh: peternakan, perikanan, perkebunan;
 - b. Industri ekonomi kreatif, contoh: kerajinan dan industri kreatif lainnya;
 - c. Industri pariwisata, contoh : kuliner, *travel guide*; dan
 - d. Industri jasa, contoh: las, menjahit, service elektronik, bengkel, salon, dan lain-lain.
- (2) Tenaga Kerja Produktif, pelatihan ini ditujukan untuk TKI Purna dan keluarganya yang mempunyai minat untuk bekerja kembali di perusahaan yang ada di Indonesia.”

Pemberdayaan yang dilakukan oleh LP3TKI memiliki berbentuk pelatihan agar bisa mandiri secara ekonomi tanpa harus kembali lagi menjadi PMI. Dari pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa bentuk pemberdayaan yang dilakukan oleh SBMI dan LP3TKI terhadap PMI purna memiliki pola yang hampir seragam yaitu pembekalan pengetahuan dan pembekalan *skill* kewirausahaan. Disamping pola pemberdayaan yang hampir seragam, baik SBMI Malang maupun LP3TKI memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing dalam hal pemberdayaan terhadap PMI purna.

Mekanisme Pelaksanaan Pemberdayaan

Mekanisme adalah sebuah proses pelaksanaan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang dengan menggunakan tatanan aturan serta adanya alur komunikasi dan pembagian tugas dengan profesionalitas. Peneliti dalam hal ini menyoroti mekanisme pelaksanaan pemberdayaan 2 (dua) instansi yang telah melakukan pemberdayaan terhadap PMI purna diantaranya, SBMI Malang dan LP3TKI.

Mekanisme Pelaksanaan Pemberdayaan SBMI Malang, berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Dina Nuryati, saat ini SBMI Malang belum memiliki SOP (Standar Operasional Prosedur) secara khusus mengenai pemberdayaan PMI purna, sejauh ini SOP yang dimiliki adalah mengenai penanganan kasus bagi calon PMI, PMI aktif dan PMI purna yang bermasalah. Pemberdayaan PMI purna yang dilakukan SBMI Malang berbentuk kemitraan dengan instansi terkait seperti Disnaker dan LP3TKI. Oleh sebab itu selama ini SBMI Malang mengikuti SOP dari instansi yang bekerja sama, kemudian SBMI berperan sebagai fasilitator yang bergerak berdasarkan prinsip sebagaimana disebutkan dalam pasal 6 AD/ ART SBMI sebagai berikut:

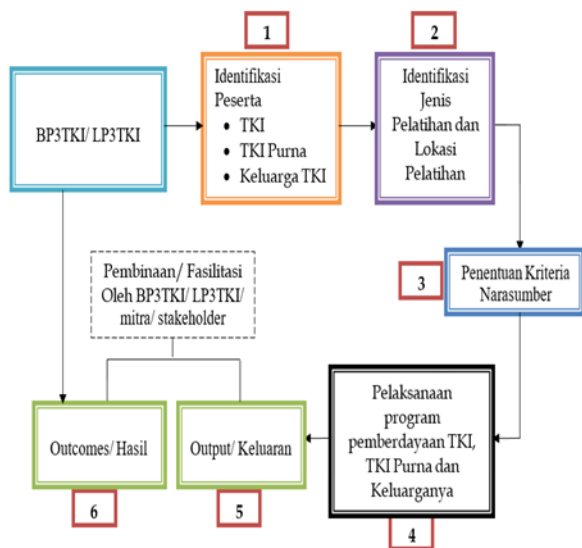
1. Bebas
Bebas ialah bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain;
2. Terbuka
Terbuka ialah bahwa serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan/atau memperjuangkan kepentingan pekerja/ buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin;
3. Mandiri
Mandiri ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuasaan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi;
4. Demokratis
Demokratis ialah bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajibannya organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi;
5. Bertanggung jawab
Bertanggung jawab ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.

Kelima prinsip di atas menjadi asas SBMI dalam melakukan kerja sama kemitraan dengan instansi lain, baik instansi pemerintah maupun instansi swasta. Kelima

prinsip tersebut bagus, namun di dalam AD/ ART SBMI belum memuat secara utuh mengenai mekanisme pelaksanaan pemberdayaan PMI purna.

Mekanisme Pelaksanaan Pemberdayaan LP3TKI. Berikut ini adalah mekanisme pelaksanaan pemberdayaan PMI purna oleh LP3TKI dalam Bab II huruf A angka Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor 4 Tahun 2017:

Bagan Mekanisme Pelaksanaan Pemberdayaan LP3TKI



Bagan di atas merupakan alur yang memuat mekanisme pelaksanaan pemberdayaan oleh LP3TKI diawali dengan tahap pra pemberdayaan terdiri dari identifikasi peserta, identifikasi jenis pelatihan dan lokasi penelitian, dan menentukan kriteria narasumber. Tahap pemberdayaan terdiri dari pemberdayaan secara teori dan praktek. Dan tahap pasca pemberdayaan terdiri dari monitoring dan evaluasi oleh LP3TKI.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sehubungan dengan Peran Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Migran Indonesia Malang terhadap Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Purna di Kabupaten Malang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Migran Indonesia Malang terhadap Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Purna di Kabupaten Malang dalam hal pemberdayaan PMI purna dan keluarganya telah dilakukan dalam bentuk penyelesaian kasus dan pemberdayaan, namun belum menerapkan mekanisme pelaksanaan pemberdayaan yang terstruktur dan sistematis sebagaimana yang disebutkan dalam Peraturan

Kepala BNP2TKI Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna, dan Keluarganya.

2. Terdapat beberapa kendala yang terjadi dan menghambat kinerja DPC SBMI Malang dalam melakukan perlindungan Pekerja Migran Indonesia Purna di Kabupaten Malang dalam hal pemberdayaan PMI purna dan keluarganya, yaitu:

a. Kendala Internal :

Tidak semua anggota keluarga pengurus SBMI Malang menyetujui keterlibatannya dalam kepengurusan organisasi. SBMI Malang bergerak dengan sumber dana dari iuran setiap anggota yang digunakan untuk semua kegiatan operasional, jumlah pemasukan tidak sesuai dengan banyaknya kegiatan yang akan dilakukan SBMI Malang. Sarana dan prasarana dari DPN SBMI belum terdistribusi secara merata ke tingkat DPC sehingga menghambat kegiatan pemberdayaan PMI purna.

b. Kendala Eksternal :

Timbul dari minimnya kesadaran berorganisasi PMI purna dan jangkauan pemasaran produk yang terbatas karena kalah saing dengan perusahaan-perusahaan besar dan terkendala modal usaha.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan diatas, maka terdapat saran yang diberikan dalam penelitian ini untuk Dewan Pimpinan Cabang Serikat Buruh Migran Indonesia Malang dan Pekerja Migran Indonesia Purna diantaranya:

a. Ditujukan kepada SBMI Malang

Merumuskan mekanisme pelaksanaan pemberdayaan PMI purna secara terstruktur dan sistematis dan mengambil peran sebagai penyelenggara pemberdayaan, hal ini ditujukan agar tujuan didirikannya SBMI Malang dapat terwujud dengan lebih terarah dan dapat berkontribusi memberikan payung hukum yang semestinya bagi kemandirian PMI purna dan keluarganya sehingga tidak perlu kembali keluar negeri untuk mendapatkan pekerjaan.

b. PMI Purna

Meningkatkan kesadaran diri mengenai pentingnya berorganisasi, turut aktif dalam setiap kegiatan pemberdayaan, dan belajar ilmu-ilmu baru dalam setiap pelatihan dengan semangat yang tinggi sehingga kesejahteraan PMI purna dan keluarganya dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia.
- Ali, Zainuddin. 2014. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Amirudin dan Zainal Asikin. 2012. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Asikin, Zainal. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. 2013. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- H Manulang, Sendjun. 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Patilima, Hamid. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Alfabeta.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Simanjuntak, Payaman. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simanjuntak, Payaman. 2002. *Undang-undang yang Baru Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh* Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Soekanto, Soerjono. 2002. *Teori Peranan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soerjono Soekanto. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Uwiyono, Aloysius. 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Ari, Pambudi Hadoyo, dan Arief Sudrajat. 2016. "Pendekatan Pemberdayaan Masyarakat Miskin" Surabaya: Unesa University Press. Hal. 102
- Waluya, Bagja. 2007. *Sosiologi Menyelami Fenomena Sosial Di Masyarakat*, Bandung : PT Setia Purna Inves.
- Wijayanti, Asri. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Jurnal

- Afrindo, Andreas. 2014. "Strategi Advokasi Berjejaring terhadap Tenaga Kerja Indonesia oleh Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Malang", *Jurnal Mahasiswa Ilmu Pemerintahan*. Vol.1 No.2 Hal. 8-9. Malang, Universitas Brawijaya.
- Astawa, I Nyoman Temon. 2017. "Memahami Peran Masyarakat dan Pemerintah dalam Kemajuan Mutu Pendidikan di Indonesia", *Jurnal Penjaminan Mutu Lembaga Penjaminan Mutu*. Vol.3 No.2 Denpasar, Institut Hindu Dharma Negeri Denpasar.

Latifah, Sri Wahjuni. 2016. "Pemberdayaan Mantan TKI Melalui Pengembangan Usaha Berbasis Potensi Lokal", *Jurnal Bisnis Manajemen & Perbankan*. Vol.2 No.1 Hal.3 Sidoarjo, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Rahayu, Sri Lestari. 2013. "Perlindungan HAM Pekerja Migran: Kajian Normatif Kewajiban Indonesia berdasar Prinsip-prinsip dan Norma-Norma Hukum Internasional", *Jurnal Yustisia* Vol.2 No.1 Hal.2 Surakarta, Universitas Negeri Surakarta.

Sumardiani, Fenny. 2014. "Peran Serikat Buruh Migran Indonesia dalam Melindungi Hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri", *Jurnal Pandecta*. Vol.9 No.2. Hal.2. Jakarta Selatan, Balai Pengelola Ahli Teknologi Pertanian Indonesia.

Internet

Kinasih, Sri Endah, Pinky Saptandari, dan Yuyun W. I Surya. 2012. *Membangun Model Kemandirian Sebagai Upaya Pengentasan Kemiskinan Pada Keluarga Purna Buruh Migran Perempuan di Jawa Timur*, Laporan Hibah Strategis Nasional: Universitas Airlangga. <http://repository.unair.ac.id/40860/>, diakses pada 15 Agustus 2018

Sarmini, Eny Haryati, Sri Roekminiati, I Wayan Nuada. 2014. *Kajian Pengembangan Model Pemberdayaan Masyarakat Miskin Melalui Optimalisasi Peran Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Purna*. Laporan Penelitian: Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Jawa Timur. <http://repository.unitomo.ac.id/213/>, diakses pada 15 Agustus 2018

Wijayaningtyas, Anita. 2016. *Pemberdayaan TKI Purna dan Keluarganya Melalui Pembentukan Sentra Usaha Studi tentang Implementasi Pemberdayaan Kelompok TKI Purna Tunas Jaya Desa Nglanggan, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta*. http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=101659&obyek_id=4 , diakses pada 7 Agustus 2018

Serikat Buruh Migran Indonesia. 2007. "Tentang SBMI", (Online), sbmi.or.id/tentang-sbmi/ diakses pada 5 Maret 2019

Skripsi/ Penelitian Sejenis

Ningrum, Ayu Kesuma. 2018. *Perlindungan Hukum Terhadap TKI (Tenaga Kerja Indonesia) Atas Klaim Asuransi di BP3TKI (Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)*

Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Shelly, Novridha. 2018. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia Atas Jaminan Sosial Pasca Peralihan Kewenangan Konsorsium Asuransi Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.

Silvia, Tissa. 2017. *Pemberdayaan Masyarakat Mantan Buruh Migran Korban Trafficking Di Kampung Buruh Migran Desa Tracap Kecamatan Kaliworo Wonosobo*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Siwi Romadhon, Merlina. 2013. *Peran Dompot Dhuafa Terhadap Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*. Skripsi. Surabaya: Universitas Airlangga.

Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Noor 4279)

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141)

Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna, dan Keluarganya

