

**HARMONISASI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TENTANG
KETENAGAKERJAAN INDONESIA PASCARATIFIKASI KONVENSI
INTERNASIONAL PEKERJA MIGRAN TAHUN 1990**

Dewa Ayu Putu Shandra Dewi

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Tribhuwana Tungadewi

Jl. Telaga Warna Blok C, Tlogomas, Kec. Lowokwaru, Kota Malang.

Email : dewashandra@gmail.com

Abstract: *International Convention on The Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families is an International Convention which has been ratified by Indonesia through Law of Republic Indonesia number 6 of 2012. This Convention governing the protection of the rights of migrant workers and their families. Indonesia is one of the countries which send migrant workers to some destination countries. Becomes important for Indonesia to ensure the safety of its migrant workers. The Convention has a history that is long enough to then ratified. In this study, the focus of the researchers is to analyze what happens after Indonesia ratified the International Convention on Migrants Workers, 1990? Then is it necessary to change the instrument of employment law so that synchronous or in accordance with Law of Republic Indonesia number 6 of 2012 about the Ratification of the International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. The type of research used in scientific works, the juridical normative research methods. In relation to the normative juridical research, the kind of approach that is chosen to answer the problem formulation is the Statute approach (approach using legislation, conventions, international treaties).*

Keywords: *Convention, Migrant Workers, Employment, Human Rights, Synchronization*

Abstrak: *International Convention on The Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families merupakan sebuah konvensi internasional yang telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2012. Konvensi ini mengatur mengenai perlindungan atas hak-hak para pekerja migran beserta keluarganya. Indonesia merupakan salah satu Negara yang mengirimkan pekerja migran ke beberapa Negara tujuan. Maka, menjadi penting bagi Indonesia untuk menjamin keselamatan pekerja migrannya. Konvensi tersebut memiliki sejarah yang cukup panjang untuk kemudian disahkan. Pada penelitian ini, fokus dari peneliti adalah untuk menganalisis apa yang yang terjadi pasca Indonesia meratifikasi Konvensi Migran 1990? Kemudian apakah perlu untuk mengubah instrumen hukum ketenagakerjaan agar sinkron atau harmonis dengan UU Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers And Members of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya). Jenis penelitian yang digunakan pada karya ilmiah ini, yaitu metode penelitian yuridis normatif. Dalam kaitannya dengan penelitian yuridis normatif tersebut, jenis pendekatan yang dipilih untuk menjawab rumusan masalah ialah *statuta approach* (pendekatan menggunakan peraturan perundang-undangan, konvensi, perjanjian internasional).*

Kata Kunci: *Pekerja Migran, Konvensi, Ketenagakerjaan, Sinkronisasi, Hak Asasi Manusia.*

PENDAHULUAN

Sejarah Penempatan TKI diawali dari program antar kerja antar daerah tahun 1969 dan selanjutnya tahun 1970 dimulai program kerja antar negara. Depnakertrans melalui lembaga Antar Kerja Antar Negara (AKAN) bertindak sebagai koordinator ekspor tenaga kerja. Pelaksanaan pengiriman tenaga kerja dilaksanakan oleh PJTKI (Perusahaan Pengiriman Jasa TKI). Jadi, semenjak Repelita II, Indonesia telah mengirim tenaga kontrak ke luar negeri. Saat ini pun, pengiriman TKI ke luar negeri masih dilakukan.

Para TKI hingga saat ini masih dianggap sebagai pahlawan devisa karena perkiraan setiap tahunnya menghasilkan devisa US\$ 2,4 Milyar. Sedangkan data TKI yang ditempatkan di luar negeri pada tahun 2017, yaitu:

TABEL 1: Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Menurut Bulan Penempatan Dan Jenis Kelamin Tahun 2017

NO	BULAN	2016			2017		
		Laki-Laki	Perempuan	Total	Laki-Laki	Perempuan	Total
1	Januari	9.922	13.743	23.665	5.414	11.587	17.001
		42%	58%		32%	68%	
2	Februari	6.901	10.548	17.449	5.979	13.763	19.742
		40%	60%				
3	Maret	7.242	12.878	20.120	7.474	14.759	22.233
		36%	64%		34%	66%	
4	April	7.263	11.672	18.935	6.904	12.363	19.267
		38%	62%		36%	64%	
5	Mei	7.291	11.807	19.098	6.617	16.089	22.706
		38%	62%		29%	71%	
6	Juni	6.734	13.344	20.078	5.887	15.902	21.789
		34%	66%		27%	73%	
7	Juli	5.379	10.542	15.921	8.824	19.269	28.093
		34%	66%		31%	69%	
8	Agustus	8.999	12.336	21.335	7.324	15.861	23.185
		42%	58%		32%	68%	
9	September	7.058	11.786	18.844	5.934	15.517	21.451
		37%	63%		28%	72%	
10	Oktober	8.117	11.984	20.101	6.103	17.322	23.425
		40%	60%		26%	74%	
11	November	8.181	12.531	20.712	6.162	17.967	24.129
		39%	61%		26%	74%	
12	Desember	5.972	12.221	18.193	5.637	13.162	18.799
		33%	67%		30%	70%	
Total		89.059	145.392	234.451	78.259	183.561	261.820
		38%	62%		30%	70%	
Selisih (Turun & Naik)		Laki-Laki 2016 & 2017		-10.800	T		
		Perempuan 2016 & 2017		38.169	N		

Meskipun disebut sebagai pahlawan devisa, banyak TKI yang mengalami berbagai tindakan yang melanggar HAM. Studi migrasi internasional Indonesia, telah menunjukkan bahwa migran asal Indonesia dicirikan oleh tingkat pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan yang masih rendah, berumur antara 15-40 tahun. Menurut pendapat Skeldon, banyak TKI yang mempunyai etos kerja yang rendah bila dibandingkan dengan tenaga kerja dari negara Asia lainnya. Studi ini juga bisa menunjukkan bahwa TKI rentan terkena pelanggaran atau perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh majikan atau pihak lain. Pelanggaran terhadap pekerja migran dapat digolongkan paling tidak dalam 8 kategori, yaitu:

- pelanggaran kontrak kerja (kontrak kerja yang telah disepakati tidak dipenuhi oleh pengguna jasa, gaji tidak dibayar sesuai sesuai pekerjaannya);
- pelanggaran atas hak kesehatan dan keselamatan kerja;
- kekerasan fisik, psikologi, dan seksual;
- diskriminasi atas dasar gender atau negara asal;
- kekerasan yang berkaitan dengan isu-isu keluarga;
- pelanggaran hak mobilitas;

- g. kesulitan untuk mendapatkan hak-haknya yang sah;
- h. penangkapan dan penghukuman yang tidak manusiawi.

Sebagai salah satu wujud perlindungan terhadap TKI (*overseas workers*), terdapat UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri (telah diubah dengan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia). Walaupun telah ada peraturan yang mengatur, tetap saja banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran hukum terhadap para tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Pelanggaran yang paling menonjol, yaitu berupa pelanggaran terhadap hak asasi manusia. Para TKI banyak yang diperlakukan secara tidak manusiawi baik oleh majikan maupun oleh aparat keamanan yang terkadang melakukan penangkapan secara paksa terhadap para TKI yang dianggap melakukan pelanggaran, misalnya mengenai surat izin tinggal, masa berlaku paspor, maupun terhadap para TKI yang masuk ke negara tersebut secara ilegal (tanpa melengkapi diri dengan dokumen resmi).

Dunia internasional utamanya PBB, menyadari seringnya terjadi perbuatan yang tidak manusiawi terhadap para pekerja migran yang terdesak dan sangat membutuhkan perlindungan, terlebih mereka berada di negara “asing”, untuk itu PBB menganggap penting perlindungan terhadap para pekerja migran. Sehingga diadakanlah perundingan-perundingan oleh organisasi Internasional yang terkait dan pada 18 Desember 1980 telah disepakati apa yang dinamakan *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, 1990 (untuk selanjutnya disebut ICMW). Dari alasan tersebut ditambah dengan faktor cukup banyaknya pelanggaran hukum yang terjadi terhadap para pekerja migran (termasuk TKI) perlu suatu instrumen hukum berskala internasional untuk melindungi tenaga kerja yang berasal dari suatu negara yang berada di negara tertentu. Salah satu konvensi yang sudah secara keseluruhan melindungi hak-hak pekerja migran, yaitu *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, 1990. Namun, seharusnya perlindungan tersebut tidak hanya berdasarkan hukum internasional saja. Perlu ada suatu aturan hukum secara nasional yang menyesuaikan standar perlindungan hukum sesuai standar internasional agar dapat benar-benar melindungi warga negara negara pengirim pekerja migran dan negara penerima. Hal ini perlu agar tujuan konvensi ini tercapai. Indonesia telah meratifikasi konvensi tersebut melalui UU No. 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya). Diharapkan nantinya setiap negara peserta konvensi dapat memperhatikan segala ketentuan yang berkaitan dengan standar dan prinsip yang terkandung dalam segala instrumen HAM dan instrumen terkait (standar pokok ILO) dan Indonesia telah meratifikasi konvensi-konvensi pokok tersebut. Namun apakah telah ada harmonisasi perilaku di Indonesia yang sesuai dengan prinsip-prinsip pokok tersebut serta apakah telah membuat suatu norma untuk melindungi pekerja migran yang akan bekerja ke luar negeri?

Indonesia telah menandatangani ICMW pada tanggal 22 September 2004, melalui Menteri Luar Negeri sebagai wakil dari Pemerintah Republik Indonesia. Terhadap pekerja migran Indonesia pun, konvensi ini belum berlaku karena negara tujuan para pekerja migran kebanyakan belum meratifikasi. Negara-negara yang sering menjadi tujuan kerja para TKI ternyata tidak menandatangani maupun meratifikasi, misalnya Malaysia, Singapura, Taiwan, Cina, dan Amerika Serikat.

Pengaruh dari Ratifikasi Perjanjian Internasional terhadap Kebijakan Pemerintah Di Dalam dan Luar Negeri

Bila suatu negara telah merdeka, secara kongkrit akan melekat kepada negara tersebut sejumlah hak, wewenang, dan keistimewaan dalam hukum internasional. Negara dalam hukum internasional diperkenankan pula untuk melakukan sejumlah perjanjian antarnegara. Dalam rangka pelaksanaan perjanjian tersebut, tentu berlaku sejumlah asas atau prinsip, salah satunya adalah *pacta sunt servanda*. Bahkan untuk hal yang sifatnya prinsip ini pun seringkali dapat menimbulkan persoalan karena kemungkinan adanya pihak lain yang tidak memiliki itikad baik melaksanakan perjanjian yang telah disepakati oleh wakilnya. Sehingga perlu dilengkapi dengan asas resiprositas bahwa pelaksanaan perjanjian internasional di suatu negara akan digantungkan pada pelaksanaan perjanjian internasional yang bersangkutan di negara lain sebagai pihak dalam perjanjian. Hal demikian perlu dilakukan agar jangan sampai perjanjian internasional hanya membebani kewajiban kepada satu pihak saja. Jadi, resiprositas ialah adanya hubungan antara dua negara ketika yang satu memberikan beberapa hak istimewa di suatu kondisi maka sewajarnya di pihak negara lain akan menikmati hak istimewa yang sama.

Bila sebuah perjanjian dinyatakan berlaku, perjanjian tersebut akan mengikat negara-negara yang telah meratifikasi atau menyetujuinya. Negara-negara tersebut kemudian harus menyampaikan laporan secara periodik mengenai langkah-langkah yang telah mereka lakukan untuk mengimplementasikan norma-norma yang terkandung di dalam perjanjian tersebut. Pascaratifikasi, maka suatu negara akan menjadi negara pihak dari suatu perjanjian internasional. Perjanjian tersebut akan menciptakan kewajiban-kewajiban yang mengikat secara legal. Terkadang perjanjian internasional menciptakan hak yang menguntungkan individu, sementara perjanjian menciptakan kewajiban yang harus dipatuhi oleh negara. Daya ikat tersebut menimbulkan dampak bagi suatu negara yang meratifikasi, yaitu:

1. Penerapan ketentuan-ketentuan perjanjian atau konvensi, negara yang telah meratifikasi wajib untuk melaksanakan segala isi perjanjian internasional yang telah disetujuinya yang selanjutnya diratifikasi tersebut. Untuk itu berlaku asas *pacta sunt servanda*.
2. Menerima tindakan pengawasan internasional, pengawasan yang dilakukan biasanya oleh suatu Badan atau Komite yang telah ditentukan oleh konvensi tersebut guna pengawasan jalannya atau penerapan konvensi oleh negara pihak. Wujud pengawasan berupa adanya ketentuan untuk wajib melaporkan secara rutin kepatuhan mereka dan sejauh mana perkembangan penerapan konvensi dan hal lain yang ditetapkan konvensi untuk dilaporkan.
3. Negara juga harus mengharmonisasi konvensi dengan peraturan-peraturan di dalam negaranya guna pelaksanaan konvensi. Akibat hukum berupa pengikatan diri kepada konvensi (perjanjian internasional) akan berdampak pula terhadap hukum di dalam negeri suatu negara. Bagaimana suatu negara harus menghormati dan menjamin terlaksananya ketentuan suatu perjanjian internasional yang telah disetujuinya untuk terikat? Salah satu upayanya ialah melakukan adopsi semua standar sebagaimana yang ditetapkan konvensi terhadap peraturan di dalam negeri. Bahkan membuat atau mengubah peraturan perundang-undangan (sebagai dasar hukum) yang sekiranya tidak ada atau belum sesuai dengan ketentuan yang ada dalam perjanjian internasional.

Maka perjanjian internasional yang telah diratifikasi oleh suatu Negara akan memengaruhi kebijakan politik dan hukum di dalam negerinya sekaligus memberikan dampak terhadap kebijakan luar negerinya.

Analisis Perbedaan UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan ICMW

UU No. 13 Tahun 2003 merupakan salah satu peraturan perundang-undangan di Indonesia. Undang-undang ini mengatur mengenai ketenagakerjaan di Indonesia termasuk seluruh tenaga kerja termasuk Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja atau dipekerjakan di Indonesia. Walaupun tercakup dalam pengertian “pekerja” namun pekerja rumah tangga (PRT) kurang terlingkup dalam UU yang lebih condong mengatur mengenai tenaga kerja atau pekerja pada suatu perusahaan. Dalam UU tersebut pengusaha tunduk pada semua kewajiban standar usaha berdasarkan UU, sedangkan pemberi kerja hanya menanggung kewajiban umum untuk memberikan perlindungan bagi kesejahteraan para pekerjanya, kesehatan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik (pasal 35).

Mengenai pekerja rumah tangga, pemerintah menyatakan bahwa majikan PRT tergolong pemberi kerja, bukan badan usaha dan dengan demikian tidak termasuk pengertian pengusaha sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003. Hal tersebut membuat PRT tidak diberikan perlindungan yang diberikan UU kepada pekerja lainnya, mereka juga tidak diberikan akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan kerja, seperti Pengadilan Industrial yang dibentuk berdasar UU No. 2 Tahun 2004. Undang-undang nasional yang terkait dengan PRT, yaitu:

- a. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, terutama pasal mengenai HAM dan pasal 27.
- b. Kitab Undang-undang Hukum Pidana.
- c. UU No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan di Rumah Tangga.
- d. UU No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.
- e. UU No. 20 Tahun 2002 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- f. UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Terdapat perbedaan ruang lingkup antara ICMW dan UU No. 13 Tahun 2003. ICMW melindungi seluruh pekerja migran selain yang tercakup dalam pasal 3, baik yang berdokumen maupun tidak, termasuk PRT. Hal ini mengingat sangat rentannya posisi PRT terhadap tindakan tidak manusiawi dan diskriminasi. Sedangkan UU No. 13 Tahun 2003 melingkupi seluruh pekerja di Indonesia termasuk tenaga kerja asing yang berdokumen, namun tidak memasukkan pengaturan mengenai PRT secara jelas malah PRT diatur dalam UU nasional yang lain. Lalu bagaimana jika UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur mengenai PRT? Setelah ICMW diratifikasi dan guna tujuan harmonisasi peraturan perundang-undangan, maka pemerintah Indonesia perlu mempertimbangkan untuk membuat suatu UU tersendiri untuk PRT.

Dari perbandingan latar belakang ICMW dan UU No. 13 Tahun 2003, dapat dilakukan analisis bahwa latar belakang pembentukan ICMW lebih dilatarbelakangi oleh terjadinya beberapa kasus eksploitasi yang menimpa pekerja migran. Sedangkan latar belakang dari UU No. 13 Tahun 2003 lebih pada keinginan mewujudkan pembangunan nasional dengan tujuan kesejahteraan bangsa. Di dalam latar belakang UU ini juga dikatakan bahwa pekerja atau tenaga kerja memiliki kedudukan atau peranan penting dalam pembangunan (negara Indonesia). Dari segi substansi, ICMW sifatnya internasional, sehingga lebih pada pemberian pedoman mengenai hak-hak yang harus dipenuhi dan

menjadi kewajiban negara untuk memenuhinya. Sebagian besar substansi dari ICMW lebih kepada penjabaran hak-hak pekerja migran dan bagaimana masing-masing negara menjalankan ketentuan konvensi untuk memenuhi seluruh hak-hak tersebut sedangkan UU No. 13 Tahun 2003 lebih kepada hal-hal teknis. Misalnya mengenai pelatihan kerja, bagaimana pemerintah bertanggung jawab untuk memperluas kesempatan kerja dan membuat penetapan-penetapan kebijakan di bidang ketenagakerjaan, kewajiban pengusaha terhadap pekerjanya, terutama dalam hal perlindungan, jaminan kesehatan, upah, hari libur, cuti, PHK, keikutsertaan pada suatu serikat, dan lain sebagainya.

Peraturan Perundang-undangan mengenai Ketenagakerjaan di Indonesia Pasca Indonesia Meratifikasi Meratifikasi Konvensi Internasional Tahun 1990 Mengenai Perlindungan Terhadap Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hingga saat ini belum diubah. Sedangkan peraturan perundang-undangan lain terkait pekerja migran, sudah dilakukan perubahan. Disahkannya UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia membuat UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi. Jika dilihat dalam konsiderans maka terbitnya UU tersebut sudah mempertimbangkan UU No. 6 Tahun 2012. Hal tersebut mengindikasikan bahwa Pemerintah dalam merumuskan kebijakan hukum telah memperhatikan ketentuan Konvensi Tahun 1990 mengenai Perlindungan Pekerja Migran terlebih karena UU No. 39 Tahun 2004 dirasa sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi saat ini.

Hal tersebut dapat memberikan dampak positif lainnya terhadap perubahan atau pembuatan peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait mengenai ketenagakerjaan, misalnya UU No. 13 Tahun 2003 yang belum memasukkan PRT dalam ruang lingkup pekerja. Karena memang langkah untuk meratifikasi konvensi tersebut bukan merupakan akhir dari suatu tahap perjanjian internasional. Pascaratifikasi tidaklah berhenti dengan dikeluarkannya UU Pengesahan Konvensi melainkan harus ditindak lanjuti dengan serangkaian proses harmonisasi substantif dan sinkronisasi kelembagaan terkait dalam pelaksanaan konvensi dimaksud dan perancangan draft RUU sebagai implementasi atas isi konvensi dimaksud sehingga diterima sebagai sumber hukum nasional yang diakui di dalam sistem perundang-undangan berdasarkan UUD 1945

Harmonisasi dan sinkronisasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan pekerja migran diharapkan dapat meningkatkan jaminan perlindungan dan kualifikasi para pekerja, khususnya pekerja migran Indonesia yang sebagian besar bekerja di sektor informal. Pemerintah Republik Indonesia dan Arab Saudi sepakat untuk menyusun sistem baru bagi Warga Negara Indonesia (WNI) yang akan bekerja di Arab Saudi. Kebijakan moratorium telah setuju untuk ditiadakan, namun dengan ketentuan bahwa semua WNI yang bekerja di Arab Saudi harus diuji dan dipastikan memiliki keterampilan yang baik. Kesepakatan tersebut tentu akan mendorong pemerintah Indonesia untuk merumuskan kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang disesuaikan dengan instrumen hukum nasional dan internasional yang telah diratifikasi untuk bisa mendukung kesepakatan dengan Arab Saudi dan bahkan negara-negara penerima pekerja migran lainnya.

REFORMASI

ISSN 2088-7469 (Paper) ISSN 2407-6864 (Online)

Volume 8 Nomor 1 (2018)

KESIMPULAN

Indonesia perlu melakukan harmonisasi ICMW (dan seluruh konvensi yang terkait) dengan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan pekerja migran guna menghindari tumpang tindih aturan sekaligus sebagai akibat hukum berupa pengikatan diri kepada konvensi (ICMW). Bahkan membuat atau mengubah peraturan perundang-undangan (sebagai dasar hukum) yang sekiranya tidak ada atau belum sesuai.

Keberadaan UU No. 18 Tahun 2017 pascaratifikasi ICMW merupakan langkah yang memang harus dilakukan oleh pemerintah Indonesia mengingat UU No, 39 Tahun 2004 sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi pekerja migran Indonesia saat ini. Meskipun pasca Indonesia meratifikasi ICMW masih terasa kurang bila Negara yang menjadi tujuan pekerja migran belum meratifikasi ICMW juga. Pada dasarnya ICMW melindungi pekerja migran sejak sebelum keberangkatan, penempatan, dan pasca penempatan. Setiap negara tidak diperkenankan melakukan yurisdiksinya di negara berdaulat yang lain. Maka, jika terjadi masalah terhadap pekerja migran kita di negara tujuan harus berkoordinasi dengan pemerintah setempat. Keefektifan ICMW adalah jika negara pengirim dan negara penerima pekerja migran telah meratifikasi. Namun, jika negara tujuan belum meratifikasi ICMW maka perundingan dan penandatanganan perjanjian internasional menjadi solusinya, misalnya langkah yang telah dilakukan oleh Pemerintah Indonesia dengan Arab Saudi. Ratifikasi ICMW akan memengaruhi instrumen hukum terkait tenaga kerja yang ada di Indonesia dan pekerja migran yang akan menuju negara penempatan. Kondisi ini tentu akan memengaruhi pula kebijakan luar negeri dan isi perjanjian internasional yang nantinya disepakati karena harus memerhatikan hukum di negara masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandiono, Suko dan Fadri Alihar, 1999. *Tinjauan Penelitian Migrasi Internasional di Indonesia*, Bandung: Alumni.
- Boer Mauna, 2005. *Hukum Internasional Pengertian Peranan dan Fungsi Dalam Era Dinamika Global edisi ke-2*, Bandung: Alumni.
- ILO, 2006. *Peraturan tentang Pekerja Rumah Tangga di Indonesia (Peraturan yang Ada, Standar Internasional, dan Praktik Terbaik)*, Jakarta: ILO.
- J. G. Starke, 1988. *Pengantar Hukum Internasional Edisi Kesembilan (Jilid I)*, Jakarta: Aksara Persada Indonesia.
- Kusnandir, 2009. *Dampak Krisis Global Terhadap Ketenagakerjaan Indonesia, Jurnal Hak Asasi Manusia-Penghormatan HAM dalam Menghadapi Krisis Global, Edisi VIII Volume I*, Jakarta: Dirjen HAM, Depkumham RI.
- Divisi Perlindungan Kelompok Rentan Diskriminasi, 2005. *Pentingnya Segera Meratifikasi Konvensi Migran 1990*, Jakarta: Komnas Perempuan.
- Divisi Perlindungan Kelompok Rentan Diskriminasi, *Jalan Menuju Ratifikasi Tenaga Kerja Migran Indonesia*, United Nations Population Fund.
- _____. *Konvensi Migran 1990*, 2005, Jakarta: Komnas Perempuan.

Andhika Prasetyo, *RI-Saudi Sepakati Tidak Ada Moratorium TKI*, diakses dari <http://www.mediaindonesia.com/news/read/127623/ri-saudi-sepakati-tidak-ada-moratorium-tki/2017-10-17>, pada tanggal 13 Januari 2018.

REFORMASI

ISSN 2088-7469 (*Paper*) ISSN 2407-6864 (*Online*)

Volume 8 Nomor 1 (2018)

BNP2TKI, *Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Menurut Bulan Penempatan Dan Jenis Kelamin Tahun 2017*, diakses dari www.bnptki.go.id, pada tanggal 13 Januari 2018.

Romli Atmasasmita, *Pengaruh Hukum Internasional Terhadap Proses Legislasi*, Makalah disajikan pada, Seminar Legislasi Nasional Baleg DPR RI, tanggal 21 Mei 2008, diunduh dari www.parlemen.net, pada tanggal 24 Januari 2010.

Usulan Dari Pekerja migran, Masyarakat Sipil, dan Pemerhati Pekerja migran Indonesia: *Segera Ratifikasi Konvensi Migran 1990, Situasi Pelanggaran Pekerja migran Indonesia*.

Peraturan Perundang-undangan:

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No. 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional

UU No. 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya)

UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia