BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia mempunyai tenaga kerja yang sangat berlimpah, akan tetapi sangat disayangkan lowongan pekerjaan di dalam negeri terasa sangat kurang lapangan pekerjaan yang tersedia, maka tidak sedikit masyarakat yang memilih bekerja sebagai PMI (Pekerja Migran Indonesia) diluar negeri, hal tersebut tidak terlepas dari berbagai implikasi yang positif dan negatif dari masyarakat. Selain memberikan devisa yang besar kepada negara, dengan berangkatnya PMI juga dapat mengurangi pengangguran di dalam negeri namun disamping itu, implikasi negatif yang terjadi di antaranya diskriminasi ataupun ketidakadilan yang di dapat oleh pekerja migran baik sebelum bekerja, selama bekerja dan perlindungan setelah bekerja atau sampainya di tanah air.[1]

Pelindungan pekerja migran Indonesia merupakan amanat konstitusional yang di jamin dalam undang-undang dasar 1945 yang mengamanatkan negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia termasuk warga negaranya yang bekerja di luar negeri. Bentuk kewajiban tertuang dalam Alinea Keempat Pembukaan UUD 1945 menyebutkan bahwa.

"... kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah

[1] Rahayu Devi, *Hukum Ketenagakerjaan : Teori dan Studi Kasus* (Yogyakarta : New Elmatera, 2011).

Indonesia...[2] Serta dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi ..... "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*".[3]

Undang-undang nomor 18 Tahun 2017 tentang pelindungan PMI menjadi landasan hukum utama dalam upaya pelindungan PMI dengan menjamin hak mereka untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta pelindungan hukum yang komprehensif baik di dalam maupun di luar negeri.

Salah satu akar permasalahan adalah kurangnya pemahaman dan kesiapan PMI sebelum berangkat ke luar negeri banyak PMI yang belum memahami apa yang menjadi *Tupoksi* atau biasa disebut dengan tugas pokok sebagai pekerja. Kurangnya informasi yang cukup pekerja menjadi rentan terhadap eksploitasi dan penipuan selain itu, rendahnya tingkat pendidikan dan ekonomi PMI juga menjadi faktor yang membuat mereka lebih mudah terjebak dalam skema pemberangkatan ilegal dan pekerjaan yang tidak layak.[4]

Pekerja migran Indonesia yang mengalami kesulitan dalam meningkatkan taraf hidupnya karena tidak memiliki perencanaan dan pengelolaan keuangan yang belum matang, dengan latar belakang kehidupan yang sebagian besar merupakan masyarakat yang kurang mampu.[5] Oleh karena itu, untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah telah menerbitkan Undang-undang nomor 18 Tahun 2017 tentang PMI.

---

[2] Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

[3] Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

[4] Muhamad Rizky Utomo, Implementasu Pelindungan Hukum Pra Penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia Oleh BP2MI Kabupaten Cirebon, (Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia, 2024)

[5] Muhamad Rizky Utomo, Implementasu Pelindungan Hukum Pra Penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia Oleh BP2MI Kabupaten Cirebon, (Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia, 2024)

Peraturan ini bertujuan untuk memberikan pembekalan dan informasi kepada calon PMI agar mereka memiliki kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri. Orientasi ini juga mencakup hak dan kewajiban PMI serta mengatasi masalah yang mungkin dihadapi selama bekerja di luar negeri.

Menurut badan pusat statistik Indonesia (BPS) jumlah pekerja migran Indonesia pada bulan Februari 2025 terdapat 23.373 penempatan dengan presentase sekitar 2,92% dibandingkan pada bulan Februari pada tahun sebelumnya. Terdapat 2 jenis kelamin yang menjadi pekerja yaitu laki-laki sebesar 7.920 Pekerja dan perempuan 15.454 pekerja, penempatan pekerja dari Provinsi Yogyakarta pada bulan Februari 2025 yaitu sebesar 79 Orang yaitu didominasi pekerja Migran Indonesia.[6]

Menurut badan pusat statistik Indonesia telah mencatat data pada bulan Maret 2025 terdapat 22.376 orang yang terbagi atas 2 jenis kelamin yaitu laki-laki sebesar 6.922 pekerja dan perempuan sebesar 15.454 pekerja. Animo masyarakat DIY untuk bekerja ke luar negeri mengalami kenaikan yaitu pada bulan Maret yaitu sebanyak 116 orang dengan presentase sebesar 1,46% dari bulan Februari 2025.[7] Sejalan dengan Sultan Hamengkubowono X Daerah Istimewa Yogyakarta Gubernur DIY, yang menyatakan bahwa warga DIY dipersilahkan bekerja di luar negeri, namun sebaliknya tidak bekerja sebagai "*domestik helper"* yang dapat diterjemahkan sebagai Pekerja Rumah Tangga.[8]

---

[6] *Laporan Publikasi Statistik data PMI* pada Bulan Februari Tahun 2025
[7] *Laporan Publikasi Statistik data PMI* pada Bulan Maret Tahun 2025
[8] *Jurnal Ketahanan Nasional Vol. 28, No.1 April 2022: 38*-50

Pemberdayaan yang dimaksudkan untuk memberikan edukasi, keterampilan dan motivasi bagi para PMI. pemberdayaan dimaksudkan yakni melalui kegiatan wirausaha, investasi serta usaha produktif lainnya dengan memanfaatkan penghasilan yang diperoleh selama bekerja di luar negeri, potensi diri maupun lingkungan sekitar diharapkan PMI yang mengikuti pemberdayaan dapat menjadi mandiri dan berdaya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan baik bagi dirinya, keluarga, maupun masyarakat sekitarnya.[9]

Meskipun terdapat kerangka hukum yang kuat, Implementasi Pelindungan PMI di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan, pemerintah mengeluarkan UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Tenaga Migran Indonesia, dalam Pasal 6 Ayat 1 huruf D dan G telah mengatur tentang Pelindungan pekerja migran Indonesia, yang Pasal 6 ayat 1 huruf D yang berbunyi ....

"*Memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa deskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja".....*[10] Dan "Pasal 6 ayat 1 huruf G berbunyi " *Memperoleh Pelindungan dan bantuan hukum yang atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia maupun negara tujuan".* [11]

Dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Pasal 6 ayat (1) mengatur tentang hak calon pekerja maupun pekerja migran, hak yang dimiliki yaitu sebagai berikut :

---

[9] *Jurnal Ketahanan Nasional, Vol. 28, No 1, April 2022 : 38-50*

[10] "Undang-undang, Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Tenaga Migran Indonesia Pasal 6 Ayat (1) Huruf D "

[11] "Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Tenaga Migran Indonesia Pasal 6 Ayat 1 huruf G"

1. Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;

2. Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;

3. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan dan kondisi kerja di luar negeri;

4. Memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja;

5. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;

6. Memperoleh upah yang sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/ atau kesepakatan kedua negara dan atau perjanjian kerja;

7.Memperoleh pelindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;

8. Memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;

9. Memperoleh akses berkomunikasi;

10. Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;

11. Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan.

12. Memperoleh jaminan pelindungan keselamatan dan keamanan kepulangan pekerja migran Indonesia ke daerah asal;

13. Memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja migran Indonesia dan atau Pekerja Migran Indonesia.[12]

Masalah ketenagakerjaan Indonesia dari tahun ke tahun dihadapkan pada pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi di satu sisi, sementara tingkat pendidikan dan keahlian yang masih belum memadai dan lapangan kerja yang terbatas di sisi lain, pemerintah berusaha untuk mengurangi angka pengangguran dan juga peningkatan kualitas hidup tenaga kerja di Indonesia. Oleh karena itu, penempatan tenaga kerja di luar negeri merupakan salah satu alternatif atau pilihan dalam menyelesaikan masalah yang ada.

Pengertian dari perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia atau (P3MI) adalah badan usaha yang berbadan hukum perseroan terbatas (PT) yang telah memperoleh izin tertulis dari menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.[13] Dengan kata lain P3MI memiliki kedudukan hukum sebagai perusahaan swasta resmi yang berfungsi untuk menempatkan pekerja migran Indonesia secara legal dan sesuai dengan Undang-undang yang berlaku. Disahkannya undang-undang nomor 18 Tahun 2017 tentang pelindungan pekerja migran Indonesia adalah sebagai bentuk kehadiran negara dalam memperbaiki tata kelola untuk pekerja migran Indonesia yang lebih baik

[12] Undang- Undang Nomor 18 Tahun 2017 Pasal 6 Ayat 1 Mengatur Tentang Hak Para Calon Pekerja Maupun Pekerja Migran

[13] Pasal 1 Angka 9 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Baik bagi pekerja migran Indonesia maupun keluarga, mulai dari sebelum, saat bekerja, sampai kembali ke tanah air.[14]

Pelatihan pra-pemberangkatan juga dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap para pekerja untuk mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas dalam segi pengetahuan keterampilan yang relevan bagi negara tujuan dalam hal ini P3MI sebagai wadah bagi pekerja migran dalam proses penempatan kerja di luar negeri P3MI juga berperan penting mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga pengaturan perjalanan ke negara tujuan.[15] Selain itu, para pekerja juga dilatih bahasa dan pelatihan budaya yang bertujuan untuk membantu pekerja migran berkomunikasi dengan baik dengan lingkungan kerja yang baru dan memahami budaya setempat.[16] Pelatihan keamanan dan keselamatan kerja juga ditekankan untuk memastikan bahwa PMI bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat, disamping itu pelatihan pengelolaan keuangan, keterampilan komunikasi, serta literasi digital.[17] Pelatihan ini dirancang untuk mempersiapkan PMI secara keseluruhan, untuk menghadap tantangan di negara tujuan dengan lebih efektif dan calon tenaga kerja migran juga menjadi elemen kunci dalam memastikan bahwa individu yang tepat dalam memastikan bahwa individu yang tepat dipilih untuk penempatan di luar negeri.

Seleksi mencakup serangkaian langkah yang dirancang untuk menilai kemampuan dan kualifikasi kandidat serta memastikan bahwa calon PMI

[14] *Jurnal Ilmiah Hukum* Vol.1, No. 1 Oktober 2022 hlm 108
[15] Efektifitas Pelatihan keselamatan dan Kesehatan kerja bagi pekerja migran. *Kesehatan Publik* Hlm.160 :10-17
[16] Jurnal Internasional Hubungan Antar budaya Vol 73 Hlm 89-101.
[17] Pionase dan seleksi dalam organisasi Sektor Publik Vol 110 Hlm 3071-3099

memenuhi kriteria yang diperlukan untuk berhasil bekerja di luar negeri, termasuk kemampuan beradaptasi, fleksibelitas dan komunikasi lintas budaya, dalam hal ini seleksi rekrutmen menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk meminimalisir risiko penyalahgunaan atau ekspoitasi terhadap PMI serta memastikan kesesuaian dengan pekerja dan lingkungan kerja yang baru.[18]

Rekrutmen menjadi salah satu komponen yang penting merangkum serangkaian tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menarik individu yang potensial posisi pekerjaan yang tersedia dalam konteks penempatan pekerja luar negeri, peran rekrutmen menjadi semakin penting.[19]

Berbagai peraturan dan regulasi baik di tingkat nasional maupun internasional yang mengatur rekrutmen pekerja migran, agen penempatan juga berperan penting dalam memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara adil dan transparan serta melindungi hak-hak pekerja migran.[20]

Telah sepatutnya regulasi ataupun undang-undang yang di susun oleh negara dapat mengendalikan kehidupan bangsa serta mampu memberikan manfaat bagi pekerja dan seluruh pihak, khususnya Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang pelindungan pekerja migran Indonesia, yang mengatur tentang wujud pelindungan oleh pemerintah Indonesia .Wujud pelindungan kepada pekerja migran

---

[18] Sartika D Djatnika Sosialisasi Proses Rekrutmen , Sleksi, pelatihan serta pelindungan Hukum bagi calon Tenaga kerja Indonesia (TKI) Jurnal Dharma Bhakti Hlm 404-410.

[19] Sartika, D .,Djatnika S., & Sondari, M.C (2020) Sosialisasi proses Rekrutmen , Seleksi, Pelatihan serta pelindungan hukum bagi calon tenaga kerja Indonesia (TKI) Jurnal Dharma Bhakti Hlm 404-410.

[20] Alduhuhoori, R Dampak praktik Rekrutmen, Seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di industry konstruksi dan Industri terkait *Civil Engginnering Journal Vol 8* Hlm 12 3831 -3841

Indonesia ialah upaya pemerintah untuk melindungi kepentingan calon pekerja migran ataupun pekerja migran untuk mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan Perundang-undangan, baik sebelum, selama bekerja dan setelah bekerja.

PT Dian Yogya Perdana yang bergerak dibidang jasa ketenagakerjaan sebagai perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia (P3MI), fokus utama PT Dian Yogya Perdana adalah penempatan pekerja di sektor Informal seperti perkebunan serta pabrik elektronik. Secara historis perusahaan ini di dirikan sebagai badan hukum atau (PT) pada tahun 2004. Perusahaan juga memiliki kriteria pendidikan yaitu minimal SMA/SMK dengan batas usia minimal 40 Tahun, sebelum diberangkatkan tenaga kerja harus memiliki beberapa registrasi General Cek-up yang meliputi kesehatan, ujian tertulis dan wawancara. Selama Orientasi pra-penempatan perusahaan menekankan pemberian Informasi yang memadai sebagai contoh perusahaan tidak akan memungut biyaya kepada pekerja migran yang disebut dengan “Zero Cost” perusahaan wajib transparan dengan calon kandidat.

PT Duta Wibawa Manda Putra adalah perusahaan yang bergerak di sektor ketenagakerjaan dengan spesifikasi sebagai yang mengarah pada penempatan pekerja migran Indonesia di sektor formal, sektor formal ini umumnya menawarkan perlindungan kerja, gaji, dan kondisi yang lebih baik dibandingkan penempatan pekerja domestik. PT duta Wibawa juga bertanggung jawab meliputi keseluruhan proses rekrutmen, pelatihan, penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia, upaya calon pekerja migran yang di tempatkan memiliki kompetensi

yang dibutuhkan oleh pasar terutama pasar Internasional. Hal ini tidak hanya meningkatkan peluang PMI mendapatkan pekerjaan yang lebih baik tetapi juga mendukung iklim perusahaan untuk mengirimkan pekerja yang profesional berikut

Sebagai langkah nyata dalam melihat kepatuhan pelaksanaan pelatihan kerja oleh P3MI di daerah Istimewa Yogyakarta penulis membandingkan 2 Perusahaan agar untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kebutuhan dan pengalaman bagi calon PMI. Untuk itu, selain penguatan sistem pendampingan dan pengawasan, diperlukan data konkret mengenai kondisi dan tujuan pemberangkatan mereka. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah melalui wawancara dengan 2 (Dua) perusahaan sehingga mendapat data yang jelas tercermin dalam tabel berikut :

Tabel 1

Data 2 Perusahaan PT Duta Wibawa Manda Putra dan PT Dian Yogya Perdana.

PT DUTA WIBAWA MANDA PUTRA

Variabel	Indikator	Metode Verifikasi
1. Standar Sarana dan Prasarana	Fasilitas Asrama Pembelajaran bahasa, Fasilitas penggunaan alat Aromaterapis, alat pijat,dll	Bukti Fisik Alat Spa Terapis Kelas belajar, dll
2. Kesiapan kerja	Penguasaan kosakata bahasa di negara tujuan	Tes Lisan dan Tes Tertulis
3. Pelatihan kerja	ketersediaan pelatihan	memiliki peralatan

	kerja di dalam kelas	standar pelatihan yang memadai
4.FasilitasAdministrasi	Adanya “Biyaya” Pelatihan Tenaga Kerja	PMI dibebankan dari pemungutan biyaya.

Sumber : Wawancara dengan Hasil Wawancara dengan Astria dari PT. Duta Wibawa Manda Putra Kota Yogyakarta, tanggal 22 Agustus 2025.

PT DIAN YOGYA PERDANA

Variabel	Indikator	Metode Verifikasi
1. Standar Sarana dan Prasarana	Tidak Fasilitas Asrama, Tidak ada Pembelajaran bahasa di negara penempatan	Tidak ada fasilitas yang memadai
2. Kesiapan kerja	Tidak di ajarkan Penguasaan kosakata bahasa di negara tujuan	Tidak ada Tes Lisan, Tes Tulisan
3. Pelatihan kerja	Tidak ada ketersediaan pelatihan kerja	Rekrutmen PMI oleh HRD melalui Psikotes, tes wawancara
4.FasilitasAdministrasi	“Zero Cost” berarti tidak ada pemungutan biaya	PMI dibebaskan dari pemungutan biyaya

Sumber : Wawancara dengan Bapak Darsum selaku Direktur Utama atau sebagai pemilik dari PT Dian Yogya Perdana, tanggal 17 Oktober 2025.

Berdasarkan data yang telah diolah, terlihat perbedaan jelas antara PT Duta Wibawa Manda Putra dan PT Dian Yogya Perdana Berangkat dari hal tersebut penulis menelaah dan mengkaji adanya kesenjangan antara fakta dan teori bahwa masih banyak perbedaan temuan dari beberapa penelitian mengenai kepatuhan tenaga kerja Pra-Pemberangkatan pekerja migran yang merupakan salah satu aspek yang penting meskipun sudah ada hukum yang secara jelas mengatur, tetapi masih saja ada permasalahan–permasalahan yang terjadi. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"KEPATUHAN PELAKSANAAN PELATIHAN KERJA PADA PROSES PRA PEMBERANGAKATAN KERJA MIGRAN INDONESIA OLEH P3MI DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA"** (Studi Terhadap PT Duta Wibawa Manda Putra dan PT Dian Yogya Perdana)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan oleh peneliti di atas, maka rumusan masalah yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepatuhan Pelaksanaan Pelatihan Kerja pada proses Pra-Pemberangkatan kerja migran Indonesia oleh P3MI di Daerah Istimewa Yogyakarta

2. Apa hambatan pemenuhan kepatuhan pelaksanaan pelatihan kerja pada proses Pra-Pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia oleh P3MI di daerah Istimewa Yogyakarta.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengevaluasi sistem pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelatihan kerja pada pra-penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh P3MI di Wilayah DIY.

2. Untuk memahami yang menjadi faktor penghambat ataupun kendala penyelesaian P3MI di provinsi Yogyakarta.

D. Orisinalitas Penelitian

Berikut beberapa kajian penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya untuk sebagai rujukan atau referensi literatur berikut :

No.	Nama Penulis	Jenis Penelitian	Rumusan Masalah
1.	Umi Haniyah	Skripsi	Skripsi yang berjudul "Implementasi Pelindungan pekerja migran Indonesia dalam UU No. 18 Tahun 2017" (studi kasus di dinas Tenaga kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo) dengan mengangkat permasalahan yaitu: (1). Bagaimana Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Dinas Tenaga kerja, Perindustrian dan trasnmigrasi di Kabupaten Wonosobo ? (2). Bagaimana Tinjauan UU No. 18 Tahun 2017 Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Dinas Tenaga Kerja. Perbedaan penelitian dari penulis ialah penulis memfokuskan pada mengkaji Pelindungan Pekerja Migran berfokus di Perindustrian dan Trasmigrasi.

2.	Anitya Nur Indah Permatasari	Skripsi	Skripsi yang berjudul "Pelindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada masa Pra-Penempatan (Tinjauan Yuridis UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Pelindungan TKI di Luar Negeri). Pada skripsi ini berfokus membahas tentang aspek hukum dan pelindungan yang di berikan kepada TKI sebelum berangkat keluar negeri dan menekankan pada aspek tinjauan Yuridis berdasarkan Peraturan perundang-undangan No.39 Tahun 2004. Persamaan antara skripsi ini dengan penulis adalah meneliti tentang pelindungan TKI pada masa Pra-penempatan. sedangkan pembedanya adalah Fokus skripsi menekankan pada pelatihan kerja yang dilakukan oleh P3MI di Wilayah DIY, kepatuhan terhadap standar dan prosedur pelatihan yang harus diikuti.

Namun, apabila terdapat ketidaksengajaan penelitian yang menunjukkan adanya persamaan atau kemiripan antara hasil penelitian yang dijelaskan penelitian dengan hasil karya penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan melengkapi penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa tidak adanya plagiarisme dalam penelitian ini.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pekerja Migran Indonesia

Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.[21] Pekerja kerja migran artinya orang yang melakukan migrasi (pindah) dari suatu tempat ke tempat lain dalam konteks pekerja. Dengan demikian pekerja migran adalah "Orang yang bekerja di luar negeri ataupun di luar negaranya" Secara Formal, warga negara Indonesia yang bekerja di luar negara lain disebut pekerja migran Indonesia (PMI).

Tenaga kerja sebagaimana dimaksud konstitusi Negara Republik Indonesia Undang-undang Dasar 1945 menyatakan..

"*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia"* serta amanat pasal 28I Ayat (2) menyatakan bahwa....."*Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan pelindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif*". [22]

[21] Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

[22] Pasal 28I Ayat (1) Undang-undang 1945 tentang Pelindungan dan pemenuhan hak asasi manusia.

Tenaga kerja Indonesia menurut keputusan Menaker Nomor 204/MEN/1999 yaitu: "Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja".[23]

2. Pelindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia

Hukum diciptakan sebagai suatu atau sarana Instrumental untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum, disamping itu hukum juga berfungsi sebagai instrumental pelindungan bagi subjek hukum itu sendiri.[24] Pelindungan hukum juga berpengaruh terhadap tindakan pemerintah yang bertumpu dan bersumber dari konsep pengakuan dan pelindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada batasan- batasan kewajiban antara masyarakat dan juga pemerintah.[25] Pelindungan hukum yang tegas juga dapat memberikan pengayoman kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum itu sendiri, pelindungan hukum juga memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan ancaman dari pihak manapun.[26]

Menurut Ahli Setiono, menyatakan pelindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-

[23] Keputusan Menteri Tenaga kerja Nomor 204/MEN/1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
[24] Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000) hlm 92.
[25] Philipus M. Hadjon, Pelindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia (Surabaya: Bina Ilmu 1987), Hlm.38
[26] Satjipto Rahardjo, Penegakan Hukum suatu tinjauan sosiologis (Yogyakarta: Genta Publishing 2009), Hlm 74

wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.[27]

Pemerintah Indonesia mengemban tanggung jawab yang sangat besar dalam memenuhi hak-hak warga negaranya. Pada dasarnya setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, dalam konteks ini, memberikan hak-hak kepada warga negara bukan hanya tanggung jawab tertulis atas nama hukum semata, namun dilakukan atas nama kemanusiaan, hak asasi manusia yang melekat pada manusia secara kodrati sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, hak- hak ini tidak dapat diingkari.

Pemerintah Indonesia dalam hal ini juga berperan sebagai pelindung pekerja migran Indonesia dengan menyusun berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah maupun keputusan parameter, sebagai fasilitator dalam perselisihan persengketaan TKI. Sejalan dengan semakin meningkatnya minat tenaga kerja Indonesia yang ingin bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah tenaga kerja Indonesia beragam pula permasalahan yang dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia bahkan perkembangan ke arah *human trafficking* dalam bahasa Indonesia disebut perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan, tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan objek perdagangan manusia termasuk-

[27] Setiono 2004 Rule of Law (Supremasi Hukum) Magister hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. Surakarta, Hlm 3

perbudakan dan kerja paksa korban kekerasan kesewenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakukan lain yang melanggar hak asasi manusia. Berdasarkan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa:...*"Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*.[28]

Meskipun pekerja migran telah dilindungi secara hukum Internasional seperti Konvensi Internasional tentang Pelindungan Pekerja Migran yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 dan melalui peraturan Internasional yang diatur dalam Ratifikasi Konvensi PBB Tahun 1990 tentang pelindungan hak-hak pekerja migran dan anggota keluarga yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2012 mengenai *(Internasional Convention On the protection of the Right of all Migrant Workes and Members of All Migrant Workers and Workers and Members of Their Famillies).*[29]

Adapun pelindungan pekerja migran adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon pekerja migran dalam rangka pemenuhan hak- hak sesuai dengan peraturan-perundangan yang berlaku. Peran pemerintah untuk mengimplementasikan pelindungan pekerja migran berdasarkan Undang-undang dan peraturan lainnya masih perlu digalakan, dalam konteks pelindungan pekerja migran Indonesia, Pemerintah Indonesia memberikan dua jenis pelindungan kepada pekerja migran di luar negeri.

---

[28] Indonesia, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) tentang tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia.

[29] Undang-undang Nomor 6 Tahun 2012 Ratifikasi Konvensi PBB tentang "Pelindungan hak-hak seluruh pekerja migran dan Anggota keluarga" *(Internasional Convention On the protection of the Right of all Migrant Workes and Members of All Migrant Workers and Workers and Members of Their Famillies).*

Pertama, pelindungan secara preventif/edukatif yang dapat diupayakan melalui pembuatan perangkat. Hukum untuk melindungi pekerja migran seperti membuat Undang-undang yang mengatur pekerja migran dan peraturan pelaksanaannya, membuat kesepakatan bilateral atau multilateral yang mengatur mekanisme penempatan pekerja migran dan pelindungan dengan penggunaan pekerja migran dan mengupayakan lembaga organisasi pekerja migran melalui organisasi migran di negara penempatan.[30]

Kedua, pelindungan represif/kuratif yang dapat diwujudkan dengan mendirikan *center* di negara pengirim dan penerima dalam rangka menghadapi masalah hukum, ketenagakerjaan dan sosial budaya di negara mengikut sertakan pekerja migran dalam program asuransi yang dapat menjamin seluruh risiko sesuai dengan jenis pekerjaan dan membuat atau memperbarui moratorium, ditelaah dari bentuk pelindungan yang diberikan oleh Pemerintah dan lembaga terkait mulai dari tahap sebelum bekerja, masa bekerja dan setelah bekerja.

3. Peran Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran, secara bahasa "perusahaan" yang berasal dari kata *"usaha"* yang mendapatkan imbuhan "per-an" yang berarti badan atau organisasi yang melakukan suatu kegiatan secara terus-menerus tanpa henti mendapatkan penghasilan, memperdagangkan barang, menyerahkan barang dan mempunyai tujuan untuk melakukan penempatan.[31]

---

[30] *Ibid*, hlm 162

[31] Abdulkadir Muhamad S.H. Hukum Perusahaan Indonesia,Bandung 2010, hlm 7

Sementara *"*penempatan" menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu proses cara, perbuatan menempati atau untuk melakukan penempatan.[32]

Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 pasal 1 Angka 9 menjelaskan perusahaan penempatan yang berarti pekerja migran Indonesia yang selanjutnya disebut sebagai P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia.[33] Perusahaan penempatan wajib mendapatkan surat izin penempatan pekerja migran Indonesia yang mana surat tersebut tidak bisa untuk dapat dialihkan kepada pihak lain.

Berdasarkan peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.10 tahun 2019 tentang tata cara pemberian Izin. Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia persyaratan utamanya adalah perusahaan mempunyai perjanjian dengan negara penempatan paling sedikit 3 (tiga) tahun yang selanjutnya perusahaan harus memenuhi komitmen persyaratan yang diatur dalam.

Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata cara pemberian Izin Penempatan Pekerja Migran Indonesia yaitu berupa:

a. Surat permohonan dari penanggung jawab perusahaan kepada menteri melalui Direktur Jendral di atas kertas bermaterai cukup ;

---

[32] Kamus Besar Bahasa Indonesia, terdapat dalam https://kbbi.kemdikbud.go.id diakses tanggal 16 Juli 2025

[33] Pasal 1 Angka (9) Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

b. Bukti modal setor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp 5.000.000.000 (Lima Miliar Rupiah) ;

c. Bilyet Deposito atas nama perusahaan sebesar 1.500.000.000 (Satu Miliar Lima Ratus Juta Rupiah) pada Bank pemerintah ;

d. Penguasaan sarana dan prasarana kantor dibuktikan dengan surat prasarana kantor dibuktikan dengan surat kepemilikan atau perjanjian sewa menyewa/kontrak/kerja sama.

e. Rencana kerja penempatan dan pelindungan pekerja migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan.

f. Struktur organisasi perusahaan

g. Pas foto penanggung jawab perusahaan berwarna merah ukuran 4X6. [34]

Perusahaan melakukan penempatan untuk kepentingan sendiri jika tidak bertanggung jawab maka perusahaan akan memperoleh sanksi administrasi seperti pencabutan izin tertulis penempatan yang dilakukan oleh kementerian ketenagakerjaan atau Kemnaker.[35]

Dalam penempatan pekerja migran Indonesia ada beberapa tahapan yang dilakukan oleh perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia sebagai berikut :

---

[34] Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Pemenuhan Komitmen Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, Pasal 7 Angka (1)

[35] Peraturan Mentri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Tata Cara Pengenaan Saksi Administratif Dalam Pelaksanaan Penempatan Dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

1) Pendaftaran dan Seleksi

Langkah-langkah yang harus dilakukan oleh P3MI dengan tahapan ini cukup banyak dan bersifat sangat ketat karena kualitas pekerja migran Indonesia yang akan ditempatkan sangat tergantung pada tahapan ini.Dengan demikian ketatnya persyaratan yang harus dipenuhi oleh pekerja tercakup dalam tahapan ini, sehingga ada beberapa diantaranya yang mengandung sangsi, mulai dari peringatan sampai dengan pencabutan Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia. *Employment order atau job order* adalah permintaan nyata dari penggunaan jasa di negara calon tujuan pekerja migran Indonesia untuk ditempatkan pada perusahaan yang berbadan hukum atau penata laksana rumah tangga (domestik helper) pada umunya calon pekerja migran Indonesia datang kepada P3MI untuk dapat dikirim ke luar negeri. Apabila calon Pekerja migran Indonesia datang melalui media promosi umunya tidak ada masalah, namun pada saat ini yang banyak terjadi adalah calon pekerja migran Indonesia datang kepada P3MI melalui sponsor atau calo ini biasanya membebankan biaya penempatan kepada pekerja migran.

Ketika calon pekerja Migran Indonesia mendaftar ke P3MI, maka ia wajib menyerahkan dokumen-dokumen asli sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu : berupa KTP, Kartu Keluarga, Ijazah Pendidikan terakhir, Akta kelahiran atau surat Keterangan lahir, Surat keterangan status kawin (bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah. surat keterangan izin suami istri, surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan

dan psikologi, paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat, visa kerja, perjanjian penempatan pekerja migran Indonesia dan perjanjian kerja.[36]

2) Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Pada tahap ini, calon pekerja migran Indonesia umumnya diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerja yang akan dijalani, dalam hal ini mereka diberikan keterampilan untuk memotivasi diri sendiri dalam rangka menjaga etos kerja yang baik, kemudian para calon pekerja migran Indonesia yang belum memiliki sertifikat kompensasi diwajibkan mengikuti ujian kompetensi di balai latihan dan kementerian ketenagakerjaan dan bagi calon pekerja migran Indonesia yang telah memiliki sertifikat kompetensi kerja tidak perlu lagi mengikuti pelatihan kerja, hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 34 undang-undang nomor 18 Tahun 2017 tentang pelindungan pekerja migran Indonesia, bahwa pemerintah pusat dan pemerintah daerah dengan kewenangan wajib melakukan pelindungan sosial bagi calon pekerja migran Indonesia.

melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standarisasi kompetensi pelatihan kerja, peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi, penyedia tenaga pendidik dan pelatihan yang kompeten, melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap pekerja migran Indonesia maupun keluarga dan kebijakan pelindungan kepada perempuan dan anak serta penyedia pusat pelindungan pekerja migran Indonesia di negara tujuan penempatan [37]

[36] Jurnal Ilmiah Hukum Vol.1 Constitutum

[37] Jurnal Ilmiah Hukum Vol.1 Constitutum

3) Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Pembekalan Akhir Pembekalan adalah proses penting yang dilakukan untuk mempersiapkan tenaga kerja Indonesia sebelum mereka berangkat ke negara tujuan. Pemberangkatan bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan, hak dan kewajiban TKI, serta isi perjanjian kerja yang telah ditandatangani, dalam PAP TKI akan mendapatkan informasi tentang hukum ketenagakerjaan, termasuk hal-hal mereka sebagai pekerja migran seperti hak atas upah yang adil, pelindungan dari diskriminasi, UU Nomor 39 Tahun 2004 pasal 69 angka (2) menjelaskan bahwa pembekalan akhir pemberangkatan dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dan pendalaman terhadap peraturan perundang- undangan di negara tujuan dan materi perjanjian kerja.[38] Selain itu TKI juga akan dilatih untuk memahami isi perjanjian kerja, termasuk rinci gaji, durasi kontrak dan ketentuan pemutusan hubungan kerja sehingga mereka dapat menghindari masalah yang akan timbul selam masa kerja di luar negeri.

Proses PAP melibatkan berbagai tahapan, mulai dari persiapan materi pembekalan hingga evaluasi dan umpan balik materi pembekalan disusun dengan melibatkan narasumber yang kompeten dan disampaikan melalui diskusi interaktif, serta simulasi situasi nyata yang mungkin dihadapi TKI, PAP juga mencakup penyuluhan tentang kesehatan dan keselamatan kerja, dan TKI juga diharapkan dapat beradaptasi dengan baik baru menjalani

[38] Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

pengalaman kerja dengan aman. Dengan mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka dan mengurangi risiko yang mungkin di hadapi selama bekerja di luar negeri.

4) Pemenuhan Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia

Setiap calon TKI mempunyai HAK dan kesempatan yang sama untuk :

a. Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerja 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 yang sesesuaian dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau perjanjian kerja.

g. Memperoleh pelindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan perundangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;

h. Memperoleh penjelasaan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerja;

i. Memperoleh akses berkomunikasi. [39]

Setiap Calon TKI mempunyai KEWAJIBAN untuk:

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;

d) Melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan pekerja migran Indonesia di negara tujuan penempatan. [40]

F. Definisi Oprasional

Agar tidak terdapat kesalahpahaman dalam memahami skripsi ini maka penting untuk mendefinisikan oprasional dari judul penelitian ini sebagai berikut :

1. Pekerja migran Indonesia, yaitu setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah republik Indonesia.[41]

2. Pelindungan hukum yang tegas, dengan memberikan pengayoman kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh

[39] Pasal 6 Ayat (1)Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

[40] Pasal 6 Ayat (2) Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

[41] Pasal 1 Angka 2 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

hukum itu sendiri, pelindungan hukum juga memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan ancaman dari pihak manapun.[42]

3. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran, secara bahasa "perusahaan" yang berasal dari kata *"*usaha*"* yang mendapatkan imbuhan "per-an" yang berarti badan atau organisasi yang melakukan suatu kegiatan secara terus-menerus tanpa henti mendapatkan penghasilan, memperdagangkan barang, menyerahkan barang dan mempunyai tujuan untuk melakukan penempatan.[43] Sementara *"*penempatan" menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu proses cara, perbuatan menempati atau untuk melakukan penempatan.[44]
4. Pemenuhan hak dan kewajiban Pekerja Migran Indonesia, secara bahasa "pemenuhan" yaitu proses, cara, perbuatan memenuhi. Kata "hak" yang berati kekuasaan untuk berbuat sesuatu dan mutlak dimiliki oleh setiap orang. Dan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia "kewajiban" yang artinya sesuatu yang diwajibkan, sesuatu yang harus dilaksanakan atau sesuatu keharusan. [45]

[42] Satjipto Rahardjo, Penegakan Hukum suatu tinjauan sosiologis (Yogyakarta: Genta Publishing 2009), Hlm 74

[43] Abdulkadir Muhamad S.H. Hukum Perusahaan Indonesia,Bandung 2010, hlm 7

[44] Kamus Besar Bahasa Indonesia, terdapat dalam https://kbbi.kemdikbud.go.id diakses tanggal 16 Juli 2025

[45] Kamus Besar Bahasa Indonesia, terdapat dalam https://kbbi.kemdikbud.go.id diakses tanggal 16 Juli 2025

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum Empiris yaitu suatu pendekatan dengan metode melakukan penelitian secara langsung untuk mengumpulkan sebuah data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, baik secara wawancara maupun melakukan pendekatan yang sesuai dengan ketentuan yang ada di lapangan. Penelitian yang sesuai dengan ketentuan yang ada di lapangan, penelitian menggunakan metode penelitian empiris karena mengacu kepada praktik di lapangan untuk mengambil data secara langsung melalui wawancara kepada pihak terkait. Metode penelitian ini tidak hanya mengenai instrumen hukum dan peraturan yang terkait saja, namun juga dihasilkan dari data dan fakta yang terjadi di lapangan.[46] Jenis penelitian ini dengan meninjau sebuah objek penelitian dengan menitik beratkan pada aspek yuridis yang di dukung dengan data-data lapangan.[47]

2. Objek Penelitian

Penulis menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan yuridis memiliki objek kajian mengenai perilaku masyarakat yang timbul oleh Interaksi terhadap sistem norma hukum, penelitian ini berguna dalam

---

[46] Muhamad Syahrum, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum: Kajian Penelitian Normatif, Empiris, Penulisan Proposal, Laporan Skripsi dan Tesis, Cetakan Pertama,DOTPLUS Publisher, Riau, 2002, hlm. 25.*

[47] Sudikno Mertokusumo, Mengenai Hukum, Cetakan Pertama, Liberty, Yogyakarta, 2006 hlm. 30.

meneliti keefektifan kinerja hukum yang berlaku di masyarakat.[48] Objek penelitian dalam skripsi ini adalah Peran Badan pelindungan pekerja migran Indonesia (BP2MI) dalam upaya memberikan pelindungan pekerja migran di Provinsi Yogyakarta dan penelitian ini juga menggunakan pendekatan secara kualitatif. Dari pendekatan yang perwujudan berupa data, dan biasanya menggunakan metode pengumpulan data seperti wawancara, observasi, studi khusus dan analisis dokumen.

3. Subjek Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian diperlukan subjek guna memberikan informasi mengenai permasalahan yang akan dikaji secara valid. Subjek penelitian dalam skripsi ini adalah petugas Informasi di BP2MI di Provinsi Yogyakarta. terdapat subjek dalam penelitian ini, yaitu :

a. Kepala Badan BP2MI di Daerah Istimewa Yogyakarta

b. Kepala Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia (P3MI) di Provinsi Yogyakarta.

4. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi pada penelitian ini adalah di Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) wilayah Provinsi Yogyakarta yang terletak di Jl.Candi Sambisari No.311 A, Juwangen Purwomartani, Kec.Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

[48] Djulaeka dan Devi Rahayu. Buku Ajar: *Metode Penelitian Hukum*. (Surabaya : Scopindo Media Pustaka, 2019) hal 79.

5. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

a. Data Primer berupa data yang diperoleh penulis secara langsung dari subjek penelitian melalui observasi, wawancara, ataupun pengumpulan data lainnya guna menunjang data-data penelitian ini.
b. Data Sekunder yang digunakan yaitu diperoleh dari bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier.
   1) Bahan Hukum Primer

      Bahan hukum primer merupakan sumber data yang diperoleh dari sumber pertama. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber daya primer yaitu BP2MI Yogyakarta. Bahan hukum primer yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini antara lain :

      a) Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Tenaga Migran Indonesia;
      b) Undang-undang Nomor 10 Tahun 2019 Tentang tata cara pemberian Izin perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia;
      c) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2012 Ratifikasi Konvensi PBB tentang “Pelindungan hak-hak seluruh pekerja migran dan Anggota keluarga”.
      d) Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 165 Tahun 2024 tentang kementerian pelindungan pekerja migran Indonesia.

2). Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan daya kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.[49] Adapun sumber data yang digunakan penelitian dalam penelitian ini adalah Undang-undang No. 18 Tahun 2017 tentang pelindungan pekerja migran penulis juga menganalisis bahan hukum primer sehingga dapat membantu penulis untuk memahami dan menganalisis bahan hukum primer, seperti buku, jurnal, artikel, karya tulis dan tesis lain sebagainya. Bahan hukum sekunder yang penulis gunakan dalam melakukan penelitian ini meliputi buku-buku literatur hukum, tulisan- tulisan hukum, maupun jurnal hukum yang relevan dengan permasalahan yang penulis teliti.

3). Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum Tersier sangat penting dalam penelitian hukum merujuk pada bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder.[50] Hukum tersier sangat penting dalam penelitian hukum karena peneliti memahami dan pengaplikasian hukum secara efektif, penulis juga menggunakan bahan hukum yang mengacu pada kamus Kitab Hukum (Black's Law Dictionary)

---

[49] Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif, Hal 62

[50] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet. 13, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2017, hlm. 181.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Teknik Pengumpulan data primer dalam penulisan skripsi ini adalah dengan melakukan wawancara langsung kepada petugas Informasi di BP2MI. Wawancara langsung antara peneliti dan subjek penelitian atau petugas untuk mendapatkan informasi yang fakta dan untuk menunjang wawancara yang akan dilakukan oleh penulis.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu mengumpulkan serta meneliti dan mengkaji bahan studi pustaka yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, buku, dokumen resmi, publikasi, hasil penelitian dan sebagainya.[51]

c. Analisis Data Hukum

Pada penilaian ini, penulis menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analisis. untuk memberikan jawaban berdasarkan rumusan masalah yang telah di rumuskan secara terstruktur dan komperhensif berdasarkan realitas sosial data yang di gunakan dengan tepat dan sesuai dengan fakta yang ada. pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data skunder yakni data yang di dapatkan oleh penulis di lapangan sebagai bahan hukum.

[51] *Ibid,* hlm, 24

d. Studi Dokumen

Studi dokumen yaitu mengkaji dokumen resmi institusional yang berhubungan dengan permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini penulis-mengkaji data Pelindungan Pekerja Migran dan juga Peran badan Pelindungan Pekerja migran Indonesia di daerah Istimewa Yogyakarta.

7. Kerangka Skripsi

Dalam Penyusunan Skripsi penulis membagi penelitian ke dalam 4 (empat) bab yang agar mempermudah pembahasaan yang diuraikan antara lain sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, Bab ini berisi pendahuluan secara umum berasal dari proposal skripsi yang berisi rencana penelitian yang disusun secara sistematis dan baku. Muatan Bab ini berisi sub-bab tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, orisinalitas, penelitian definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka, Bab ini berisi tinjauan pustaka berupa teori-teori yang digunakan dalam menjawab rumusan masalah mengenai implementasi peran yang signifikan dari BP2MI dalam memberikan pelindungan migran Indonesia. Pada bab ini penulis juga wajib memuat satu sub-bab terakhir yang memuat perspektif hukum Islam terhadap permasalahan yang diteliti.

Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini memuat pembahasan dan hasil penelitian yang diuraikan dengan menjawab dan disesuaikan dengan rumusan masalah dan bagaimana praktik dari Peran Badan Pelindungan Migran Indonesia (BP2MI) dalam upaya memberikan pelindungan terhadap pekerja migran di provinsi Yogyakarta.

Bab IV Penutup, bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dikaji oleh penulis.