

## Sosialisasi kebijakan perlindungan hukum terhadap hak-hak perempuan tenaga kerja migran dalam mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial

Tiyas Vika Widyastuti <sup>a</sup>, Achmad Irwan Hamzani <sup>b</sup>, Nuridin Nuridin <sup>c</sup>, Muhammad Wildan <sup>d</sup>  
Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal. Mintaragen, Kec. Tegal Tim., Kota Tegal, 52121, Indonesia  
\* Penulis Korespondensi. Email: [tiyasvikawidyastuti@gmail.com](mailto:tiyasvikawidyastuti@gmail.com) <sup>a</sup>; [hamzaniachmad@gmail.com](mailto:hamzaniachmad@gmail.com) <sup>b</sup>;  
[nuridin.upstegal@gmail.com](mailto:nuridin.upstegal@gmail.com) <sup>c</sup>; [wildanmuhammad46@gmail.com](mailto:wildanmuhammad46@gmail.com) <sup>d</sup>

Received: 29 Desember 2019; Revision: 13 Maret 2020; Accepted: 19 Maret 2020

### Abstrak

Fenomena migrasi yang berwajah perempuan diawali dengan keterbatasan akses dan kontrol perempuan terhadap sumber-sumber kehidupan akibat kebijakan pembangunan yang cenderung berorientasi pada pertumbuhan ekonomi global serta menempatkan perempuan dalam situasi pemiskinan. Selama ini perempuan kerap dijadikan solusi dari setiap persoalan ekonomi yang dihadapi oleh keluarga seperti dijadikan objek tanggungan utang, aset ekonomi untuk membantu keluarga mencari nafkah, termasuk didalamnya menjadi Tenaga Kerja Migran untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Perempuan tenaga kerja migran kerap mengalami ketidakadilan dan penindasan berlapis yang terjadi di desa akibat pemiskinan maupun di seluruh tahapan migrasi, yaitu pra, pemberangkatan, masa kerja hingga kepulangan. Sila ke 5 Pancasila, sebagai Dasar Nilai Keadilan Sosial, mengaturnya dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2012 berdasarkan Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya memiliki tujuan melindungi pekerja migran Indonesia yang berada diluar negeri mendapatkan hak perlindungan tersebut. Dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 jelas disebutkan bahwa Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI diluar Negeri serta Pasal 27 mengatur tentang penempatan TKI di Luar Negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Negara Republik Indonesia atau ke Negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing. Oleh sebab itu, setiap orang dilarang menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundang, baik di Indonesia maupun di Negara tujuan. Dalam pelaksanaannya, Balai Latihan Kerja Luar Negeri sering kali tidak memberikan pemahaman dan wawasan terhadap calon tenaga kerja migran tentang arti pentingnya perlindungan hukum dan bagaimana mereka bisa melakukan advokasi terhadap dirinya sendiri jika mengalami kekerasan ataupun pelecehan di negara tujuan bekerja. Kegiatan Sosialisasi ini salah satunya dimaksudnya memberikan pemahaman dasar berkenaan perlindungan hukum dan upaya yang harus dilakukan jika mengalami kejadian yang tidak mengenakan tersebut dalam mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh masyarakat Indonesia.

**Kata Kunci:** kebijakan, perlindungan hukum, hak-hak pekerja perempuan, tenaga kerja migran

**How to Cite:** Widyastuti, T., Hamzani, A., Nuridin, N., & Wildan, M. (2020). Sosialisasi kebijakan perlindungan hukum terhadap hak-hak perempuan tenaga kerja migran dalam mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial. *Masyarakat Berdaya dan Inovasi*, 1(1), 6-11. doi:<https://doi.org/10.33292/mayadani.v1i1.2>



This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



### PENDAHULUAN

Fenomena migrasi yang berwajah perempuan diawali dengan keterbatasan akses dan kontrol perempuan terhadap sumber-sumber kehidupan akibat kebijakan pembangunan yang cenderung berorientasi pada pertumbuhan ekonomi global serta menempatkan perempuan dalam situasi pemiskinan. Selama ini perempuan kerap dijadikan solusi dari setiap persoalan ekonomi yang dihadapi oleh keluarga seperti dijadikan objek tanggungan utang, aset ekonomi untuk membantu keluarga mencari nafkah, termasuk didalamnya menjadi Tenaga Kerja Migran untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Perempuan

tenaga kerja migran kerap mengalami ketidakadilan dan penindasan berlapis yang terjadi di desa akibat pemiskinan maupun di seluruh tahapan migrasi, yaitu pra, pemberangkatan, masa kerja hingga kepulangan (Sumodiningrat, 1999).

Sila ke 5 Pancasila, sebagai dasar nilai keadilan sosial, mengaturnya dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2012 berdasarkan konvensi internasional mengenai perlindungan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya memiliki tujuan melindungi pekerja migran Indonesia yang berada diluar negeri mendapatkan hak perlindungan tersebut. Dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 jelas disebutkan bahwa Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI diluar Negeri serta Pasal 27 mengatur tentang penempatan TKI di Luar Negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Negara Republik Indonesia atau ke Negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing. Oleh sebab itu, setiap orang dilarang menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundangan, baik di Indonesia maupun di Negara tujuan (Asmar, 2019).

Pengiriman Tenaga Migran keluar negeri memang bisa memberikan manfaat ekonomi yang relatif besar tidak hanya bagi tenaga kerja itu sendiri dan keluarganya akan tetapi juga bagi negara, karena itu negara menganggap pengiriman TKI ke luar negeri merupakan sebuah jawaban atas absennya negara dalam menyediakan lapangan kerja. Sulitnya kesempatan kerja di dalam negeri dan semakin banyaknya pengangguran di Indonesia pada akhirnya telah menjadikan Indonesia sebagai pengeksport tenaga migran terbesar di Asia dan bahkan dunia (Hakim, 2006).

Perlakuan manusiawi yang menjadi Hak bagi Pekerja Migran adalah tempat yang atau tidak terpencil, makan, minum, dan tempat tidur yang layak, tidak mendapat pelecehan seksual, tidak dipekerjakan tanpa upah, tidak disekap, berkomunikasi dengan keluarga, mendapat pelatihan, mendapat perlindungan hukum, sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. PER07/MEN/IV/2005.

Terpenuhinya prinsip keadilan dengan indikator adanya aturan yang jelas yang menjamin pola pembangunan bidang ekonomi, keuangan, industri, perdagangan dan infrastruktur yang sesuai dengan generasi kini dan akan datang karena Pasal 2 telah menyebutkan bahwa penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi serta anti perdagangan manusia yang bila dilaksanakan secara efisien secara terus menerus maka akan menjadi suatu pola perlindungan dan penempatan calon TKI/TKI yang sesuai dengan kondisi kini dan mudah beradaptasi dengan generasi yang akan datang terlebih lagi dalam pasal 94 dijelaskan bahwa ada Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI yang akan menangani permasalahan penempatan dan perlindungan TKI (Menteri Luar Negeri Republik Indonesia, 2004).

Data kasus kekerasan terjadi pada tahun 2017, laporan yang masuk ke Komnas Perempuan mencatat sebanyak 10 kasus kekerasan terhadap PRT migran, sedangkan data BNP2TKI memperlihatkan pada 2015 terdapat kasus pelecehan seksual pekerja migran. Yang lebih mengkhawatirkan, data Balai Pelayanan Kepulangan TKI menyebutkan sepanjang 2008-2014 menyebutkan 11.343 kasus pelecehan seksual (CNN Indonesia, 2018).

Periode Januari sampai dengan Desember 2016, Lembaga Solidaritas Perempuan menangani 66 kasus kekerasan dan pelanggaran hak yang terjadi pada perempuan tenaga kerja migran yang mayoritas bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Jenis kasus yang paling banyak dilaporkan adalah gaji yang tidak dibayar (19%) dan kasus *trafficking* (17%). Rentannya perempuan tenaga kerja migran terutama Pekerja Rumah Tangga mengalami pelanggaran hak ketenagakerjaan merupakan manifestasi dari paradigma negara yang belum mengakui pekerjaan rumah tangga sebagai pekerjaan (Asmar, 2019).

Masalah pekerja migran juga terjadi dengan berbagai modus perekrutan hingga penempatan PRT yang sarat dengan unsur-unsur indikasi perdagangan manusia, diantaranya: **Pertama**, praktik percaloan yang mengaburkan informasi pokok atau penipuan, praktik penjeratan hutang, serta maraknya pemalsuan dokumen yang dilakukan oleh sponsor/PPTKIS termasuk melibatkan oknum aparat pemerintah daerah, ini menjadikan calon tenaga kerja migran menjadi kelompok yang tereksplotasi dan tidak berdaya; **Kedua**, Proses penandatanganan perjanjian kerja yang dilakukan melalui cara pemaksaan, seperti pemberian waktu singkat untuk membaca perjanjian atau tidak adanya penjelasan akurat dan rinci atas isi dari perjanjian kerja tersebut; **Ketiga**, Praktik pembatasan komunikasi selama dalam penampungan maupun di tempat kerja yang menyebabkan calon tenaga kerja migran berada dalam situasi tidak berdaya untuk mengambil keputusan atau berkonsultasi dengan orang lain dalam

pengambilan keputusan termasuk dalam kategori penyekapan; **Keempat**, Praktik pembatasan informasi mengenai proses migrasi melemahkan posisi pekerja migran yang membutuhkan pekerjaan. Situasi ini membuka ruang pelaku perdagangan orang untuk memanfaatkan situasi rentan yang dihadapi oleh calon pekerja/pekerja migran. Pada akhirnya melahirkan kerentanan lainnya seperti pemerasan, pelecehan dan kekerasan seksual; **Kelima**, Jeratan hutang, yang merupakan satu modus trafficking juga kerap dialami oleh calon pekerja migran. Salah satu penyebab jeratan utang adalah penerapan biaya tinggi yang dilembagakan oleh peraturan Menaker, menyebabkan calon pekerja migran semakin terbebani, tersudut perangkap dalam jebakan utang, yang menyebabkan eksploitasi pekerja migran dalam mata rantai pemiskinan (Asmar, 2019).

Mencermati hal tersebut, kami melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat berkenaan dengan bagaimana kebijakan perlindungan hukum hak-hak tenaga kerja migran perempuan dalam mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial kepada perempuan calon tenaga kerja migran yang sedang menjalani pendidikan di Balai Latihan Kerja Luar Negeri Permata Slawi agar nantinya mereka dapat mengadvokasi diri sendiri dan sesama anggota tenaga kerja migran lainnya serta meminimalisir kasus yang dialami oleh tenaga kerja migran khususnya di Slawi dan sekitarnya.

Buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan. Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

Pada dasarnya, buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama, Namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasar dan sebagainya, sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melaksanakan kerja. Akan tetapi, pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.

Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organization/ILO*) mendefinisikan seorang pekerja migran, sebagai seseorang yang bermigrasi atau telah bermigrasi dari satu negara ke negara lain. Menurut Wickramasekera (2002), mengacu pada konvensi ILO pada Buruh Migran tahun 1949 (No. 97) pada artikel 11 ialah orang yang bermigrasi dari satu negara ke negara lain untuk tujuan bekerja.

Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2002 tentang Tata Cara Perlindungan Terhadap Korban dan Saksi dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat ditentukan bahwa yang dimaksud dengan perlindungan adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan yang memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan saksi, dari ancaman, gangguan, teror dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penutupan dan atas pemeriksaan di sidang pengadilan (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2006).

Dalam arti luas, perlindungan sosial dapat didefinisikan sebagai segala inisiatif baik yang dilakukan oleh pemerintah, sektor swasta maupun masyarakat yang bertujuan untuk menyediakan transfer pendapatan pada yang membutuhkan arahan melindungi kelompok rentan terhadap resiko-resiko penghidupan (*livelihood*) dan meningkatkan status dan hak sosial kelompok-kelompok yang terpinggirkan di dalam suatu masyarakat (Huraerah, 2011).

Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2) menetapkan bahwa "Tiap-Tiap Warga Negara Berhak Atas Pekerjaan dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan" (Republik Indonesia, 2008). Dari pasal tersebut, jelas dikehendaki agar semua warga Negara *mau* dan *mampu* bekerja supaya diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan tersebut agar mereka dapat hidup layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum. Dalam Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Bab III tentang Hak dan Kewajiban TKI terdapat di dalam Pasal 8 dan Pasal 9 sebagai berikut:

Pasal 8 Setiap calon TKI mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk: (1) Bekerja di luar negeri; (2) Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri; (3) Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar

negeri; (4) Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinan serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya; (5) Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di Negara tujuan; (6) Memperoleh hak, kesempatan dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Negara tujuan; (7) Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri; (8) Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal; (9) Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Pasal 9, Setiap calon TKI mempunyai kewajiban untuk: (1) Mentaati peraturan perundang-undangan baik di dalam Negeri maupun di Negeri tujuan; (2) Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja; (3) Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan (4) Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan pemulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di Negara tujuan.

Menurut Bahasa Belanda yaitu *advocaat* atau *advocateur* berarti pengacara atau pembela. Karena tidak heran jika advokasi sering diartikan sebagai kegiatan pembelaan kasus atau beracara di pengadilan. Kegiatan advokasi sesungguhnya tema yang tak dapat didefinisikan karena advokasi merujuk pada semua bentuk aksi sosial (Huraerah, 2011). Zastrow mengartikan advokasi adalah aktivitas menolong klien untuk mencapai layanan ketika mereka ditolak suatu lembaga atau suatu sistem layanan dan membantu serta memperluas pelayanan agar mencakup lebih banyak orang yang membutuhkan (Huraerah, 2011).

Advokasi digunakan untuk mempengaruhi dan bertindak secara kolektif untuk mempengaruhi perubahan sosial. Dalam hal ini advokasi kasus, tujuan akhirnya adalah membantu tentang bagaimana berjuang memenangkan pertarungan terhadap hak-haknya di lembaga lain dan sistem pelayanan sosial yang ada. Advokasi ini bersifat individu, advokasi dilaksanakan pada saat individu mendapat suatu masalah dan membutuhkan advokasi untuk menyelesaikan permasalahannya. Advokasi ini bersifat tertutup. Mayoritas tenaga kerja migran memiliki latar belakang pendidikan adalah sekolah menengah atas (SMA), dan berasal dari keluarga dengan perekonomian kurang, sehingga informasi untuk hukum dan perlindungannya masih sangat minim. Kelompok ini menjadi sasaran dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, dianggap sebagai kelompok yang rentan terhadap unsur-unsur pengesampingan hak-hak pekerja migran.

## METODE

Balai latihan kerja luar negeri (BLKLN) merupakan lembaga pelatihan kerja yang digunakan untuk melatih calon pekerja migran sebelum diberangkatkan ke luar negeri. Di BLKLN calon pekerja migran akan dilatih dengan berbagai macam keterampilan mulai dari keterampilan dalam berbahasa sampai keterampilan dasar rumah tangga. Pemilihan lokasi BLKLN Permata Slawi, mendasari bahwa mayoritas calon pekerja migran adalah perempuan dan memiliki minimal pendidikan adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan pengetahuan hukum yang sangat minim.

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat, Sosialisasi Kebijakan Perlindungan Hukum Hak-Hak Perempuan Tenaga Kerja Migran dalam mewujudkan Nilai-Nilai Sosial, menggunakan metode atau bentuk kegiatan yang akan dilakukan adalah: (1) Memberikan pengetahuan dan pemahaman bagi perempuan calon pekerja migran di bidang hukum; (2) Memberikan pendampingan, pembinaan, pelatihan dan penyuluhan (*legal training*);

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Sosialisasi Kebijakan Perlindungan Hukum Hak-Hak Perempuan Tenaga Kerja Migran dalam Mewujudkan Nilai-Nilai Keadilan Sosial di PT Graha Mitra Balindo oleh Tim Dosen Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal yang dilaksanakan dengan acara tatap muka dan paparan data kasus yang pernah terjadi terhadap tenaga kerja migran serta kebijakan perlindungan hukum, telah berjalan dengan baik dan lancar. Pemilihan kajian kebijakan perlindungan hukum hak-hak perempuan tenaga kerja migran dalam mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial di PT Graha Mitra Balindo berdasarkan pada kondisi lapangan dimana calon pekerja migran mayoritas adalah perempuan, lulusan sekolah menengah atas (SMA) dengan minimnya pengetahuan tentang hukum terutama tentang buruh

migran dan perlindungan hukumnya. Serta di BLKLN calon pekerja migran hanya dilatih dengan berbagai macam keterampilan mulai dari keterampilan dalam berbahasa sampai keterampilan dasar rumah tangga, tanpa diberikan pembekalan kebijakan hukum.

Pertemuan tatap muka dengan metode ceramah, dilaksanakan sehari yaitu hari Sabtu, 26 Januari 2019 dari pukul 10.00 s.d 12.30 WIB. Peserta sejumlah 34 orang yang merupakan perempuan calon tenaga kerja migran di bawah binaan BLKLN Permata Slawi Jalan Ir. Juanda No 002/Pakembaran Slawi Kabupaten Tegal yang merupakan Balai Latihan yang dimiliki oleh PT. Graha Mitra Balindo Tegal sebagai PJTKI. Kegiatan diawali dengan pemaparan oleh Dr. Nuridin, SH, MH mengenai kebijakan hukum di bidang ketenagakerjaan, dilanjutkan dengan kebijakan hukum bagi tenaga kerja migran, oleh Tiyas Vika Widyastuti, SH, MH. Diakhiri dengan contoh kasus dan bagaimana penyelesaian kasus yang pernah dihadapi oleh pekerja migran oleh Dr. H. Achmad Irwan Hamzani dan Muhammad Wildan, SH, MH. Kegiatan sosialisasi kebijakan perlindungan hukum hak-hak perempuan tenaga kerja migran dalam mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial di PT Graha Mitra Balindo yang sudah dilaksanakan diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman dalam mengadvokasi diri serta kewaspadaan bagi perempuan calon tenaga migran di negara tujuan.

Hasil kegiatan sosialisasi kebijakan perlindungan hukum hak-hak perempuan tenaga kerja migran dalam mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial di PT Graha Mitra Balindo oleh Tim Dosen Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal, secara garis besar mencakup beberapa komponen sebagai berikut: (1) Tercapainya tujuan sosialisasi; dan (2) Kemampuan peserta dalam penguasaan dan pemahaman materi.

Ketercapaian tujuan kegiatan sosialisasi kebijakan perlindungan hukum hak-hak perempuan tenaga kerja migran dalam mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial secara umum sudah berjalan dengan baik, karena keterbatasan waktu yang disediakan oleh pihak BLKLN Permata Slawi mengakibatkan pada sesi tanya jawab, dan uraian kasus dapat disampaikan secara maksimal. Kemampuan penguasaan dan pemahaman peserta dilihat dari mereka banyaknya peserta yang bertanya dan menjawab pertanyaan yg diajukan oleh tim dosen fakultas hukum universitas pancasakti tegal. Keberhasilan ini selain diukur dengan dua komponen diatas, juga dapat dilihat dari kepuasan peserta setelah mengikuti kegiatan ini.

## SIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat mengenai kegiatan sosialisasi kebijakan perlindungan hukum hak-hak perempuan tenaga kerja migran dalam mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial, telah terlaksana dengan baik dan mendapatkan respon yang antusias dari para calon tenaga kerja migran di BLKLN. Kegiatan pengabdian seperti ini dapat dilakukan secara rutin baik di lokasi yang sama maupun di lokasi yang berbeda dengan sasaran masyarakat yang benar-benar membutuhkan informasi mengenai kebijakan perlindungan hukum hak-hak perempuan tenaga kerja migran dalam mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asmar, S. (2019). *Peran lembaga solidaritas perempuan dalam perlindungan dan pemberdayaan buruh migran perempuan dan keluarganya* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah).
- CNN Indonesia. (2018). *Menguak data jumlah kekerasan perempuan tahun ke tahun*. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20181126110630-284-349231/menguak-data-jumlah-kekerasan-perempuan-tahun-ke-tahun>
- Hakim, A. (). Strategi kelangsungan hidup perempuan mantan buruh migran (Studi kasus mantan buruh migran Kaliwedi Kabupaten Cirebon), 257-265
- Huraerah, A. (2008). *Pengorganisasian dan pengembangan masyarakat: model dan strategi pembangunan berbasis kerakyatan*. Humaniora.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2006). *Pedoman Unsur-Unsur Kejahatan Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang Berat dan Unsur-Unsur Pertanggungjawaban Komando*. Jakarta
- Menteri Luar Negeri Republik Indonesia. (1999). Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 Tentang Hubungan Luar Negeri

Menteri Luar Negeri Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. PER07/MEN/IV/2005

Republik Indonesia (2008). UUD 1945 dan Perubahannya Susunan Kabinet RI Lengkap (1045-2009) serta Reshuffle Kabinet Indonesia Bersatu Jilid 2, 2008

Sumodiningrat, G. (1999). *Pemberdayaan masyarakat dan jaring pengaman sosial*. Gramedia Pusataka Utama.

Wickramasekera, (2002). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka